CDG 45

Rapport d'activité 2017

TABLE DES MATIERES

EDITO 3

I) Mot de la présidente 3

II) Présentation du conseil d'administration 4

EMPLOI ET RECRUTEMENT 5

I) Bourse de l'emploi 5

II) Concours et examens professionnels organisés par le CDG45 6

III) Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG 7

IV) Les commissions de sélection professionnelle 7

GESTION DU PERSONNEL 8

I) Gestion des titulaires et stagiaires 8

II) Gestion des contractuels 8

III) Retraite 9

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 11

I) Conseil juridique statutaire 11

II) Conseil en organisation 12

III) Remplacement d'agents et accompagnement à la prise de poste 13

IV) Prestation paie 14

V) Prestation chômage 15

VI) Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) 15

INSTANCES CONSULTATIVES 16

I) Commissions administratives paritaires 16

II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours 17

III) Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 17

IV) Droit syndical 18

SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 19

I) Médecine préventive 19

II) Commission de réforme 19

III) Comité médical 20

IV) Assistance et conseil en hygiène et sécurité 22

V) Mission inspection 23

VI) Handicap et maintien dans l'emploi 23

VII) Contrat d'assurance groupe 24

RESSOURCES INTERNES 27

I) Présentation des services 27

I) Ressources humaines 28

II) Budget et comptabilité 28

III) Achats 28

IV) Communication 29

V) Documentation 30

EDITO

I) Mot de la présidente

L'année 2017 s'est inscrite dans la continuité de l'action engagée depuis de nombreuses années par le Centre de Gestion, à savoir répondre aux attentes de toutes nos collectivités partenaires et adapter nos pratiques pour proposer un accompagnement expert dans la nécessaire modernisation de l'action publique territoriale.

Dans ce contexte le CDG s'est attaché au cours de l'année 2017 à travailler sur la mise en place d'un référent déontologue, comme le prévoit le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, et à la réorganisation de son service médecine afin de pouvoir proposer ce service à toutes nos collectivités affiliées.

Pour cette nouvelle mission déontologie le centre de gestion, soucieux d'affirmer son rôle d'organisme de mutualisation, a piloté un travail de fond au niveau régional permettant aux 6 centres de gestion de disposer d'outils communs et facilitant l'appropriation de cette nouvelle mission. Monsieur Daniel TROUVE exerce cette mission depuis le 1er février 2018 pour les agents des collectivités du Loiret. Le formulaire de saisine est en accès direct sur la page d'accueil du site internet du CDG. Il sera également le référent déontologue du Centre de Gestion du Cher.

Depuis plusieurs années le CDG s'efforce de développer des services dont la valeur ajoutée en termes de mutualisation ne se dément pas. Ainsi les services de paie et de chômage ont vu leur activité progresser au cours de cette année 2017 et les économies d'échelle ainsi réalisées ne sont plus à démontrer et profitent à toutes les collectivités adhérentes à ces services.

Dans un contexte budgétaire très contraint, le conseil d'administration du Centre de Gestion confirme son choix de ne pas augmenter le taux des cotisations des collectivités, malgré les nouvelles missions qui lui sont confiées par la loi. Les nouveaux services sont développés au plus près des besoins et une attention particulière est portée aux coûts qu'ils engendrent.

Le conseil d'administration entend poursuivre dans cette voie et il est d'ores et déjà certain que le CDG45 sera aux côtés des collectivités en 2018 pour la préparation des élections professionnelles de décembre, mais aussi la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les fiches de paye.

C'est dans cette optique et afin de rendre un service toujours plus efficient à nos collectivités que le CDG45 s'est inscrit dans la démarche initiée par le Département, " CAP Loiret", pour être le partenaire "expert" en matière de ressources humaines pour l'ensemble du territoire du Loiret.

Florence GALZIN

II) Présentation du conseil d'administration

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
GALZIN Florence **Présidente** Maire de Châteauneuf sur Loire Conseillère Départementale	**CUILLERIER Frédéric** Maire de Saint Ay
MARTIN Michel **Premier Vice-Président** Maire de Neuville aux Bois	**BRUNEAU James** Maire de Sermaises
BOURILLON Christian **Deuxième Vice-Président** Maire de Chevillon sur Huillard Conseiller Départemental	**GRANDPIERRE Alain** Maire de La Chapelle sur Aveyron Conseiller Départemental
BOUVARD Jean-Claude Maire de Guigneville	**BERTRAND Alain** Maire de La Bussière
DEMAUMONT Franck Maire de Châlette sur Loing	**CHARTON Annie** Conseillère municipale de St Jean de la Ruelle
FAUCON David Maire de Beaugency	**CHOFFY Patrick** Maire de Boisseaux
FEVRIER Albert Maire de Ladon	**DE COURCY Odile** Maire de Sully la Chapelle
GARDIA Georges Maire de Corbeilles	**DE PELICHY Constance** Maire de La Ferté Saint Aubin
HAUCHECORNE Bertrand Maire de Mareau aux Prés	**FOULON Patrick** Maire de Saint Père sur Loire
JOSEPH Michèle Maire de Dammarie en Puisaye	**GIRAULT Jacques** Maire d'Autry le Châtel
LEVY Véronique Maire d'Aulnay la Rivière	**HODEAU René** Maire de Viglain
MALBO Gérard Maire de Sandillon Vice-Président du Conseil Départemental	**LEGRAND Gérard** Maire de Chilleurs aux Bois
MARTIN Pauline Maire de Meung sur Loire Vice-Présidente du Conseil Départemental	**MALET Jean-Jacques** Maire de Bellegarde
NIEUVIARTS Hervé Maire de Marcilly en Villette	**MURA Frédéric** Maire de Fay aux Loges
RENUCCI Claude Maire de Beaune la Rolande	
PELLE Jean-Michel Adjoint au Maire d'Olivet	**TISSERAND Francis** Maire de Courtenay
TOURAINE Michel Maire de Puiseaux	
RAIGNEAU Michel Maire de Triguères	**TURPIN Joël** Maire de Saint Martin d'Abbat
RAT Emmanuel Maire de Châtillon sur Loire	**VACHER Philippe** Maire de Seichebrières Conseiller Départemental
VIVIER Bruno Maire de Charsonville	
FAUTRAT Marie-Françoise Elue au syndicat Pays Beauce Gatinais en Pithiverais	**BAILLEUL GUY** Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes des Canaux et Forêts en Gâtinais Maire d'Oussoy en Gâtinais
DONNAT Marie-Claude Présidente de la Communauté de Communes de la Forêt	**MASSE Guy** Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes Berry Loire Puisaye Maire d'Ouzouer sur Trezée
SUIRE-ARNAULT Thérèse Vice-Présidente des Résidences de l'Orléanais Conseillère Municipale d'Orléans	**BARRIER Christian** Conseiller Communautaire de la Communauté de Communes du Pithiverais Gâtinais Maire de Nancray sur Rimarde
GABELLE Jean-Pierre Conseiller Départemental	**GUERIN Michel** Conseiller Départemental
MELZASSARD Corinne Conseillère Départementale	**CHAUVIERE Shiva** Conseillère Départementale Maire de Messas
GRAND Jean-Philippe Conseiller Régional	**DUMAS Christian** Conseiller Régional Maire d'Ingré
ROUSSELET Audrey Conseillère Régionale	**PIDOUX Fanny** Conseillère Régionale

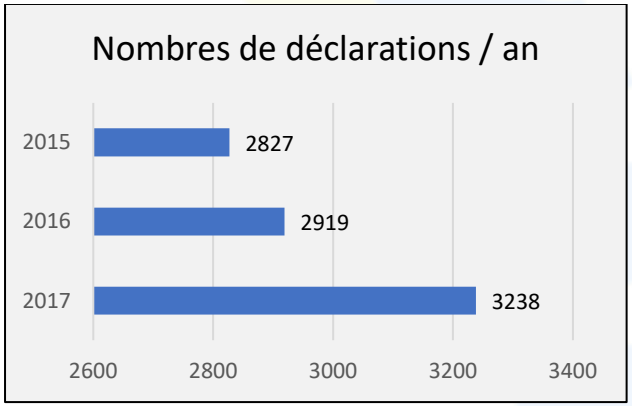
EMPLOI ET RECRUTEMENT

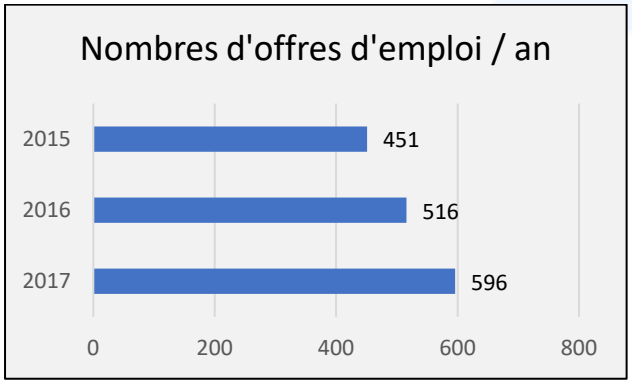
I) Bourse de l'emploi

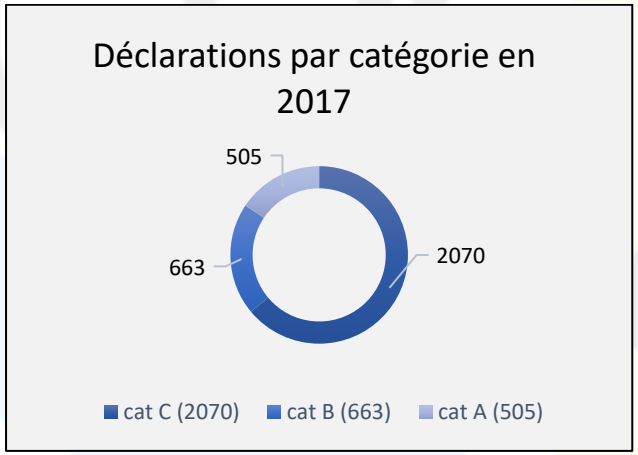
Déclarations de vacance d'emploi

Les collectivités et établissements publics, affiliés et non affiliés, ont l'obligation légale d'enregistrer sur le site de la bourse de l'emploi du centre de gestion du Loiret toute déclaration de création ou de vacance d'emploi.

En 2017, 3238 déclarations ont été transmises au centre de gestion, dont 596 assorties d'une offre d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi publiées est en augmentation. En 2015, 2827 déclarations avaient été enregistrées, dont 451 offres d'emploi.





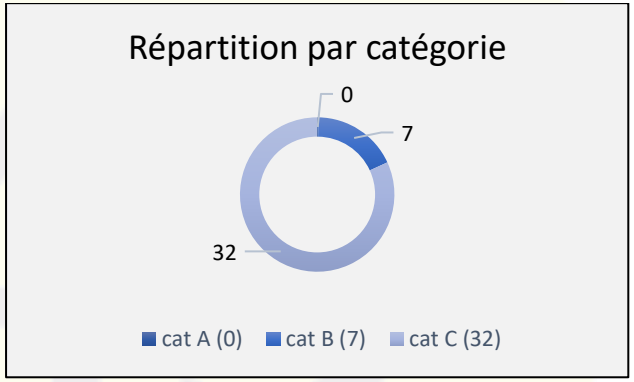


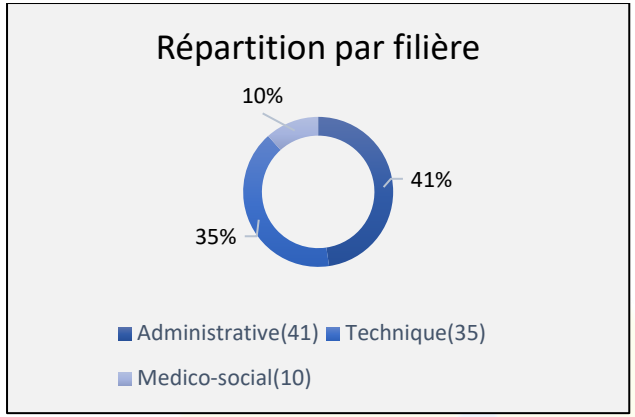
Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (assistants éducatifs petite enfance, animateur enfance-jeunesse). Viennent ensuite les familles de l'entretien et des services généraux (chargé de propreté, agent de service polyvalent en milieu rural) et des affaires générales (assistant de gestion administrative, secrétaire de mairie) et enfin de la restauration collective (agent de restauration).

Demandeurs d'emploi

Dans le cadre de sa mission obligatoire de gestion d'une bourse de l'emploi, le CDG45 joue un rôle d'intermédiaire entre les collectivités et les demandeurs d'emploi depuis 2007. En 2017, 39 nouvelles candidatures ont été enregistrées. Elles se répartissent comme suit :

	2016	2017
Titulaires FPT	45	24
Titulaires FPE	5	6
Titulaires FPH	3	1
Lauréats	9	2
RQTH	8	6
Total	70	39



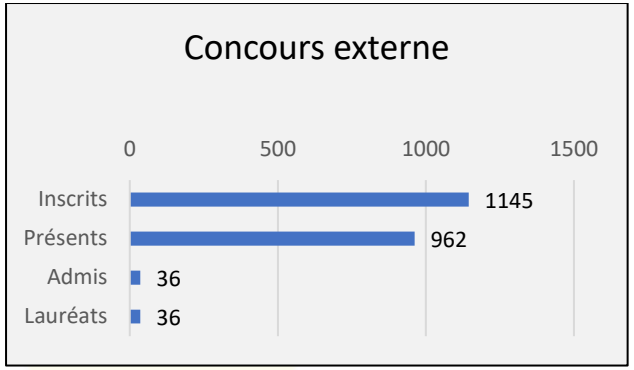


II) Concours et examens professionnels organisés par le CDG45

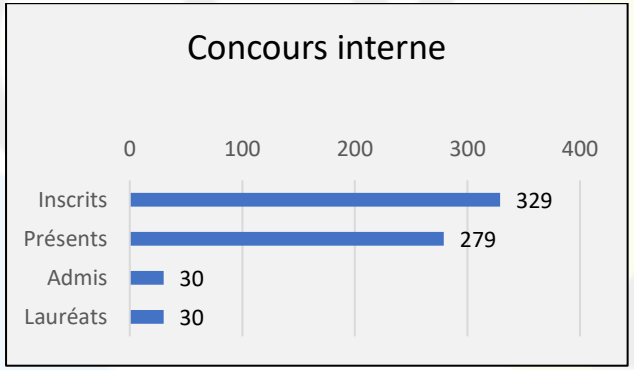
Au titre de ses missions obligatoires, le centre de gestion a organisé en 2017 les concours et examens professionnels suivants :

Concours d'agent territorial spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles

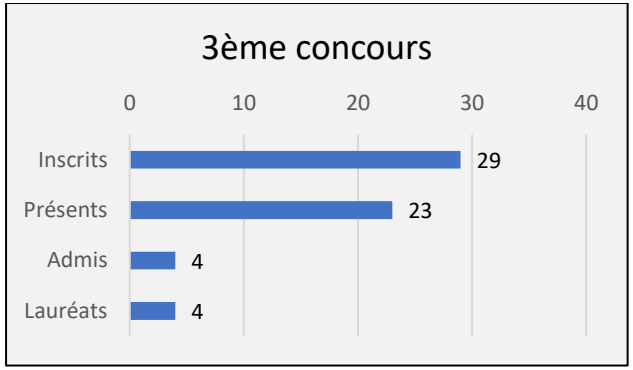
Le CDG45 a organisé le concours d'agent territorial spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles au niveau régional en convention avec les collectivités et établissements publics suivants :
CDG18, CDG28, CDG36, CDG37, CDG41, CDG89 et la ville d'Orléans.



Ouvert pour 45 postes, seuls 36 candidats ont été déclaré lauréats. Le jury du concours externe a fixé la moyenne d'admission à 13,33/20.



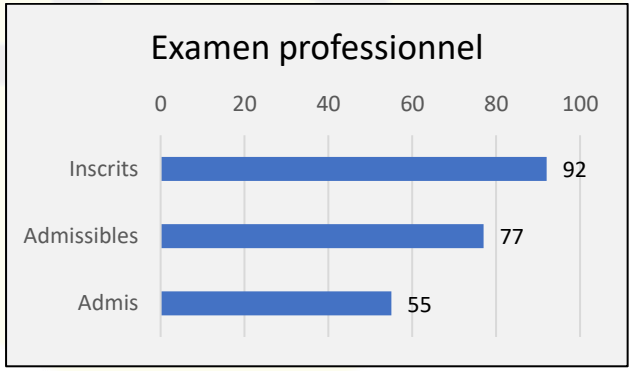
Ouvert pour 21 postes, 30 candidats ont été déclaré lauréats. Le jury du concours interne a fixé la moyenne d'admission à 18,50/20.



Ouvert pour 4 postes, le jury du 3ème concours a fixé la moyenne d'admission à 15/20.

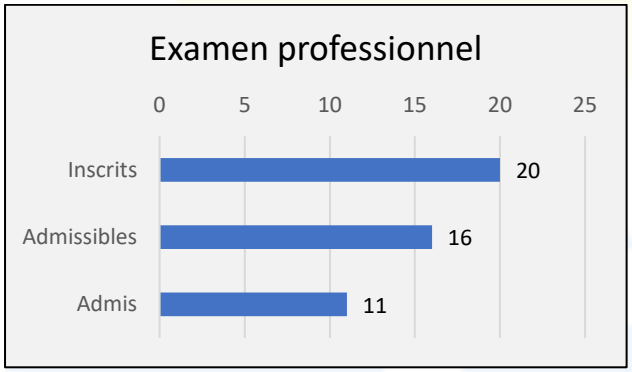
Examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1ère classe

Le CDG45 a organisé l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1ère classe au niveau interrégional en convention avec les centres de gestion suivants : CDG28, CDG36, CDG37, CDG77, le CIG Grande Couronne et le CIG Petite Couronne.



Examen professionnel de Conseiller territorial principal des activités physiques et sportives

Le CDG45 a organisé l'examen professionnel de Conseiller territorial principal des activités physiques et sportives au niveau interrégional en convention avec les centres de gestion suivants : CDG28, CDG33, CDG36, CDG37, CDG41, CDG67, CDG77, CIG Petite Couronne et le CIG Grande Couronne.



III) Concours et examens professionnels confiés à d'autres CDG

En 2017, le CDG45 a passé convention avec les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire et de la Région Parisienne pour les concours et examens professionnels qu'il n'organisait pas :

	Concours	Examens professionnels
Catégorie A	6	1
Catégorie B	8	3
Catégorie C	5	4

IV) Les commissions de sélection professionnelle

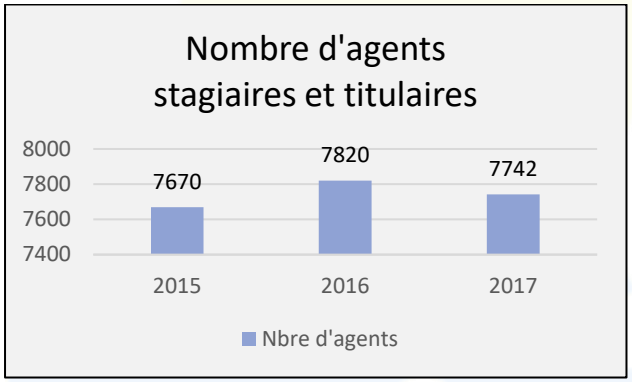
La loi du 12 mars 2012 a ouvert un dispositif de titularisation au bénéfice des agents non titulaires de droit public sur la période 2012-2016. Ce dispositif a été reconduit pour une durée de 2 ans soit jusqu'au 12 mars 2018. En 2017, 31 agents éligibles au dispositif se sont présentés devant une commission de sélection professionnelle organisée par le CDG45.

Nombre de sessions	6
Collectivités bénéficiaires	11
Candidats auditionnés	11 cat A, 17 cat B, 3 cat C
Candidats recalés	3
Candidats déclarés aptes	28

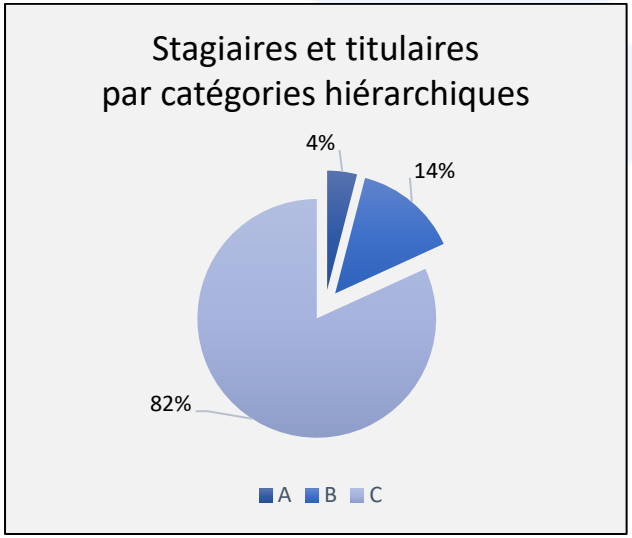
GESTION DU PERSONNEL

I) Gestion des titulaires et stagiaires

La loi fait obligation au Centre de Gestion de tenir la liste nominative des fonctionnaires ainsi qu'un dossier individuel par agent géré. Cette liste arrêtée au 1er janvier est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte **7 742** agents du 1er janvier 2018.



La répartition des agents par catégories hiérarchiques est identique à l'année précédente.



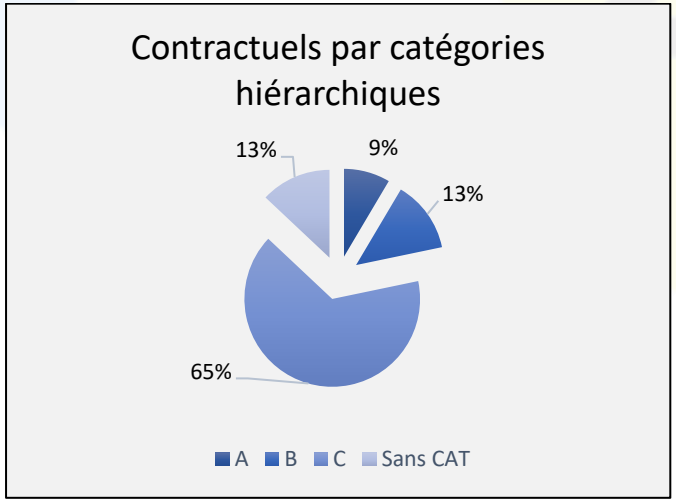
Dans le cadre de son rôle de conseil en gestion des personnels et en fonctionnement des services, le service Gestion des Personnels et Instances Consultatives a continué l'assistance individualisée pour couvrir les actes essentiels de la carrière des agents ainsi que l'accompagnement des collectivités dans la mise en place de la réforme des Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations tout au long de l'année 2017.

Au cours de l'année 2017, 291 nominations stagiaires ont été enregistrées et 388 titularisations.

II) Gestion des contractuels

Depuis sa mise en place au 1er janvier 2016, la charge de travail liée à la gestion des agents contractuels n'a cessé de croître tout au long de l'année 2017. Cette augmentation est notamment due à la future création des Commissions Consultatives Paritaires qui incite les collectivités à transmettre les contrats de leurs agents.

Au 1er janvier 2018, sont recensés 1313 contractuels sur emplois permanents et 882 sur emplois non permanents ; soit un total de 2195 agents contre 1950 en 2016.



III) Retraite

La convention avec la CNRACL

Dans le cadre de la convention de partenariat entre le Centre de Gestion et la CNRACL, le service retraite a pour rôle d'informer les collectivités sur la réglementation et sur les procédures CNRACL.

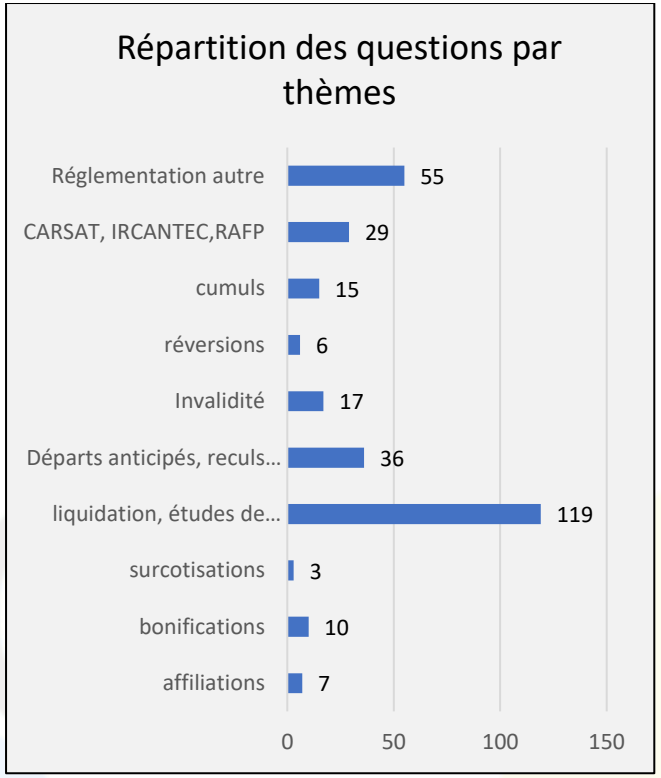
Il prend le relais de la CNRACL afin d'accompagner les collectivités dans l'établissement et la vérification des dossiers.

Une mission d'information et de formation.

Le service retraite relaye l'actualité réglementaire et les procédures au fil de leur évolution, sur le site internet et dans la lettre d'information du CDG.

Il accompagne les collectivités dans leurs démarches réglementaires, dans l'étude des droits à retraite pour les situations complexes et dans l'accomplissement des différentes procédures à respecter.

Il a répondu à 297 questions en 2017.



Le service retraite organise également des réunions d'information afin de guider les collectivités dans la gestion des comptes de droits de leurs agents et de sensibiliser les agents sur leurs propres droits.

Animations formation/information en 2017

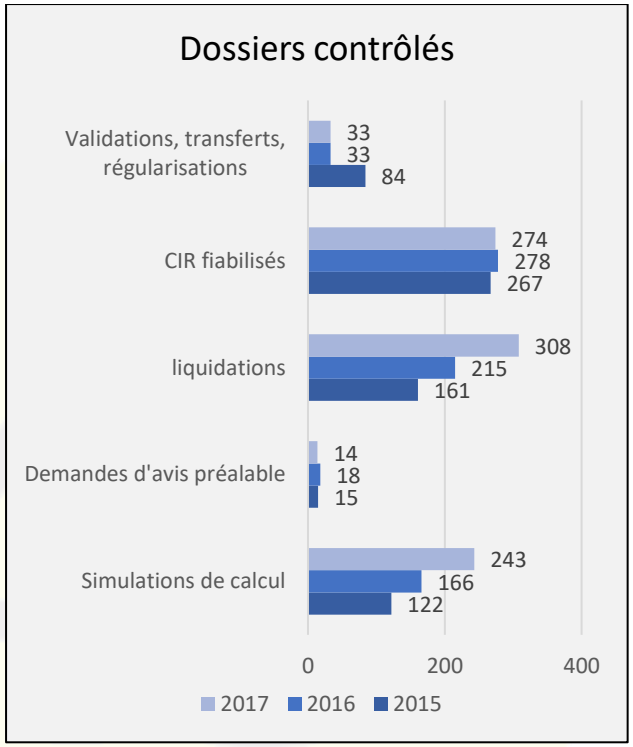
> 5 demi-journées aide à la saisie des cohortes → 48 collectivités participantes
> Une présentation sur la retraite aux agents de la commune d'Olivet

Une mission de contrôle

Le service retraite vérifie la complétude des dossiers et apporte son aide au moment de leur constitution.

En 2017, le service des retraites a contrôlé 873 dossiers avant de les adresser à la caisse des dépôts et consignations.

Dans le cadre du droit à l'information des actifs, pour les cohortes 2017, il a poursuivi son accompagnement auprès des collectivités pour la fiabilisation des comptes de droit des agents concernés.



Le nombre de dossiers de liquidation confirme les prévisions de la CNRACL d'une augmentation des départs en retraite pour 2017

La prestation retraite

Cette prestation ouverte aux collectivités affiliées et non affiliées permet la prise en charge intégrale des dossiers.

En 2017, les conventions signées avec le Centre de Gestion pour cette prestation, représentent 33 collectivités.

Constitution des dossiers

Le service des retraites assure l'élaboration des comptes de droits, des dossiers de liquidation, des simulations, des demandes d'avis préalable ou des études de départs en retraite.

Entretiens avec les agents

Sur demande de la collectivité, le service des retraites accueille les agents sur rendez-vous, afin de les conseiller et de les orienter en fonction de leurs droits retraite.

Intervention en situation

Afin de parer à un dysfonctionnement temporaire du service du personnel de la collectivité et de permettre aux agents entrant dans les cohortes 2017 de recevoir malgré tout une estimation indicative globale, un des agents du service retraite a pris en charge la mise à jour et la complétude des dossiers de simulation de la mairie de Saran en intervenant dans la collectivité-même.

ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

I) Conseil juridique statutaire

La composition et les missions du service juridique

Le service juridique du CDG 45 répond à l'ensemble des collectivités territoriales, aux intercommunalités et aux autres établissements publics situés sur le ressort du département du Loiret.

Toutes ces collectivités sont soit affiliées (obligatoirement ou volontairement) au CDG 45 soit adhérentes au « socle commun » des missions du CDG 45 qui comprend le service juridique.

Le service juridique est composé de 3 agents spécialisés dans le domaine des administrations publiques locales et particulièrement le statut de la fonction publique et la partie du droit de travail applicable au secteur public.

Il accompagne les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans la réalisation de leurs projets (ex : transfert de compétences à l'intercommunalité, réorganisation de services, modification du temps de travail, etc…)

Il conseille les collectivités territoriales et leurs établissements publics sur l'application du droit de la fonction publique et du droit de travail aux agents (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels, apprentis, agents en contrats aidés),

Il assure une mission de veille et d'information juridique,

Il anime et participe à des groupes de travail, des formations, des rencontres entre professionnels.

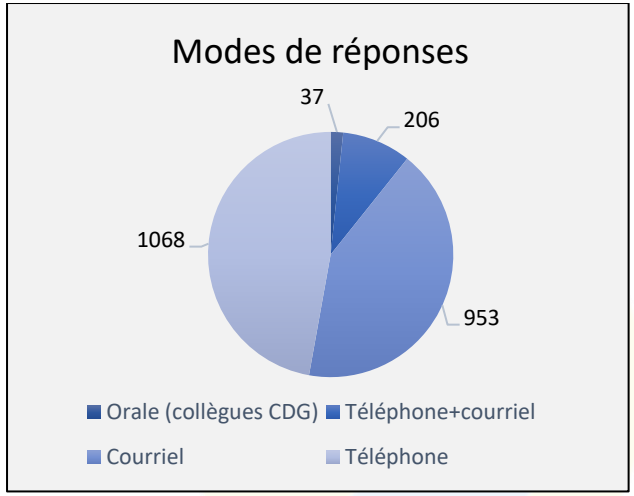
L'évolution des saisines du service juridique

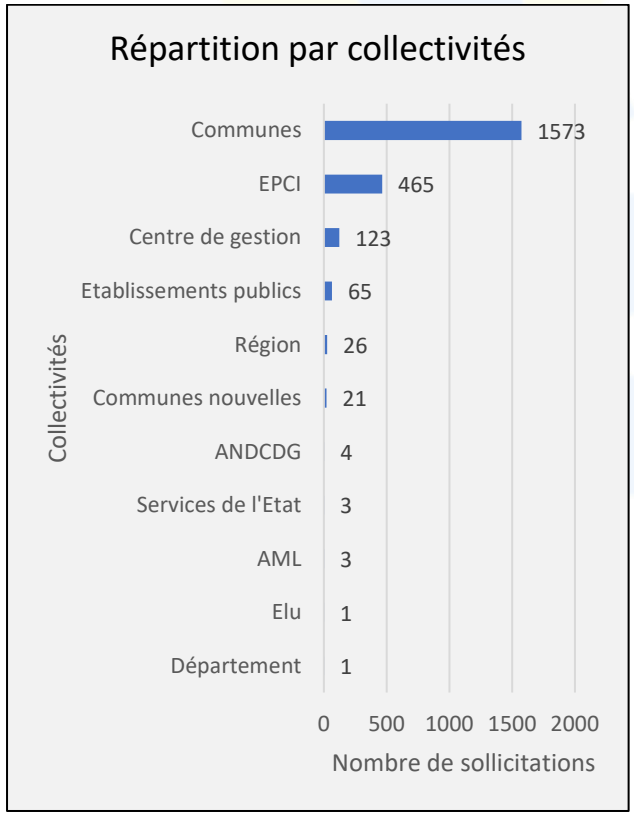
Dans le cadre de son rôle de conseil et d'aide à la décision, le service a répondu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 à 2286 demandes émanant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ces demandes proviennent aussi bien des directions générales, des secrétariats de mairie et de syndicats que des directions et services ressources humaines, plus rarement des élus qui sollicitent en priorité le service juridique de l'Association des Maires du Loiret (AML 45).

Le nombre de saisines est en diminution comparé à l'année 2016 (-22%). Après une envolée des demandes liées aux élections municipales, à l'application de la loi déontologie du 20 avril 2016 et aux projets de fusion des syndicats et communautés de communes menés en 2016, le nombre de saisines est revenu à son niveau normal. Le nombre de saisines intervenues en 2017 correspond ainsi à la moyenne de saisines constatée jusqu'en 2014.

Les réponses sont ainsi réparties :





Les outils documentaires et la veille juridique :

Les outils documentaires

Le service juridique a participé, en 2017, à l'alimentation du site internet du CDG 45 en proposant des fiches et des schémas de procédure mais également des modèles d'arrêtés et de délibérations en lien avec le service de gestion des personnels et des instances paritaires.

La veille juridique

Le Flash statut mis en place en novembre 2015 continue à offrir une large information statutaire aux collectivités du département. Il diffuse en priorité aux secrétaires de mairie, de syndicats et aux services des ressources humaines les derniers textes, les dernières jurisprudences et les réponses ministérielles qui concernent la gestion quotidienne des ressources humaines.

Le service juridique procède également à une veille juridique quotidienne destinée aux services du Centre de gestion. Ces derniers sont informés par courriel et au plus près de leur date de parution des actualités juridiques relevant de leur domaine de compétence.

La participation à des instances externes :

Les réunions des services juridiques des Centres des gestion de la Région Centre-Val de Loire :

Depuis 2015, les Présidents et les Directions générales des Centres de gestion de la Région ont souhaité organiser des réunions des 6 services juridiques des établissements concernés afin qu'une réflexion soit menée au niveau régional sur des thématiques particulières notamment liées à l'actualité statutaire.

Les travaux de l'année 2017 ont porté sur la mise en place du dispositif du référent déontologue. Suite à la parution du décret relatif au référent déontologue dans la fonction publique, les travaux de l'année 2017 ont porté exclusivement sur les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle mission par les centres de gestion de la région. Pour mémoire, il s'agit d'une mission obligatoire des CDG pour les collectivités affiliées et qui relève du socle commun de compétences pour les collectivités non affiliées.

3 réunions ont eu lieu dans les locaux du Centre de Gestion de Loir et Cher :

> Le 7 juin 2017
> Le 12 juillet 2017
> Le 8 novembre 2017

Ces travaux ont donné lieu aux productions suivantes :

> Lettre de mission du référent déontologue
> Barème de rémunération sous forme de vacations
> Formulaire de saisine
> Formulaires d'avis (recevabilité ou non ; avis proprement dits)
> Tableau de bord de suivi d'activité

La participation aux groupes de travail au sein de l'ANDCDG

Le service juridique participe régulièrement aux réunions de la commission statut de l'association nationale des directeurs généraux des Centres de gestion.

II) Conseil en organisation

Partenaire des collectivités en matière d'administration du personnel, garant de la bonne application du droit statutaire, le Centre de Gestion a vocation à intervenir plus largement en soutien aux collectivités dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Les transformations auxquelles se trouvent confrontées en permanence les collectivités, nouvelle politique publique ou nouveau projet à mettre en œuvre, remplacement de collaborateurs, les conduisent à s'engager dans des démarches d'adaptation de l'administration dans lesquelles le Centre de Gestion peut apporter toute son expertise.

Le service Conseil en Organisation propose une aide méthodologique et des outils professionnels pour optimiser le management et l'organisation des services en intervenant sur mesure et sur site, à la demande des collectivités, sur tout ou partie des missions suivantes :

> Organisation des services : adéquation effectifs / missions / ressources
> Aménagement du temps de travail
> Mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines : organigramme, fiches de poste, refonte des procédures
> Assistance au recrutement.

Analyse des organisations

9 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service conseil en organisation.

> 7 communes, dont une non affiliée
> 2 communautés de communes

Les interventions ont porté sur des thématiques diverses :

> Etat de lieux des organisations, analyse des modes de fonctionnement RH, mise en avant d'éventuels dysfonctionnements et préconisations pour améliorer les situations
> Accompagnement dans la refonte des fiches de poste et de l'organigramme de la structure
> Intervention auprès des agents d'une équipe en souffrance
> Mise à plat d'une organisation dans le cadre de la gestion de conflit

Assistance au recrutement

5 collectivités ont fait appel au service d'accompagnement au recrutement du Centre de Gestion.
Les postes à pourvoir étaient soit des postes de DGS soit de secrétaire de mairie, la taille des collectivités allant de 150 à près de 4000 habitants.
Une collectivité a sollicité le CDG pour faire passer un test de personnalité aux deux candidats finalistes.

Conseil auprès des collectivités

Le Centre de Gestion a animé un atelier sur la mutualisation RH lors du séminaire des territoriaux organisé par le Conseil Départemental. L'atelier a permis aux participants d'échanger sur leur retour d'expérience en matière de fusion ou de mutualisation des services et des ressources humaines.
Tout au long de l'année, les services du Centre de Gestion sont à la disposition des employeurs pour les rencontrer et échanger sur des questions d'organisation ou de gestion des ressources humaines.

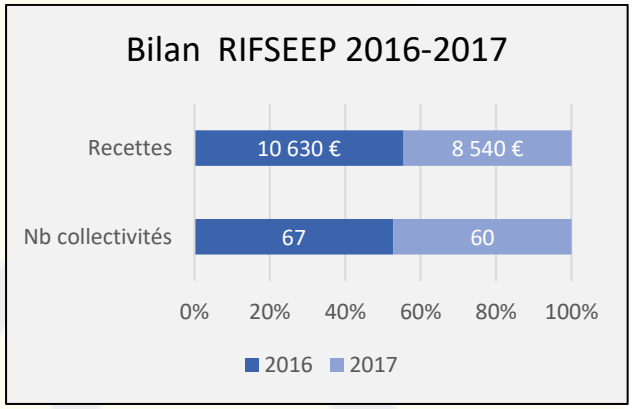
Le RIFSEEP

En 2016, le Centre de gestion a proposé une prestation de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire le RIFSEEP. Malgré le fait que ce nouveau régime indemnitaire ne soit pas encore applicable à tous les cadres d'emplois, il était nécessaire de le mettre en place pour les cadres d'emplois concernés.

Ainsi au 31 décembre 2017, ce nouveau régime indemnitaire est applicable :

> à l'ensemble des cadres d'emplois de la filière administrative,
> aux cadres d'emplois de catégorie C pour la filière technique
> aux cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux, des Conseillers socio-éducatifs et des Assistants socio éducatifs pour la filière médico-sociale
> à l'ensemble des cadres d'emplois de la filière animation,
> au cadre d'emplois des adjoints du patrimoine pour la filière culturelle
> au cadre d'emplois des opérateurs des APS et des éducateurs des APS pour la filière sportive.

Cependant, toutes les collectivités n'ont pas encore mis en place ce nouveau régime indemnitaire.



III) Remplacement d'agents et accompagnement à la prise de poste

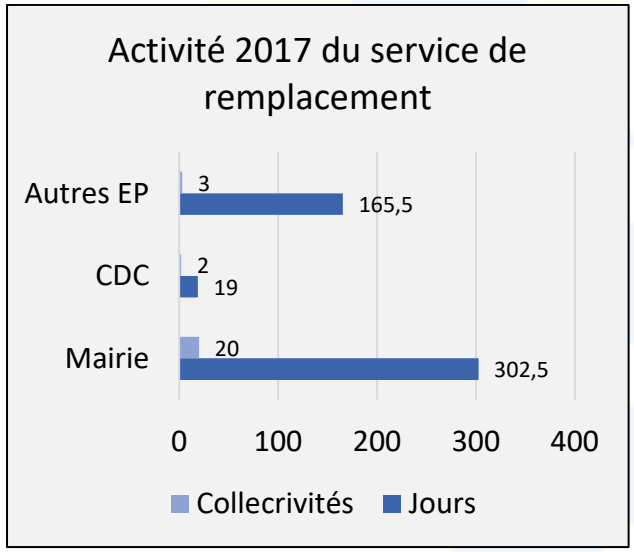
Le service d'aide à l'emploi vient en complément des services d'aide au recrutement et de l'Emploi. Celui-ci propose un service de remplacement ou d'accompagnement sur les missions administratives dans les collectivités.
En cas d'absence pour maladie ou d'accroissement d'activité, les collectivités peuvent solliciter la mise à disposition d'un agent du service d'aide à l'emploi.

Ce service est également sollicité dans l'aide à la prise de fonction d'un nouvel agent. L'agent mis à disposition formera et accompagnera le nouvel agent dans les missions afférentes à son poste.

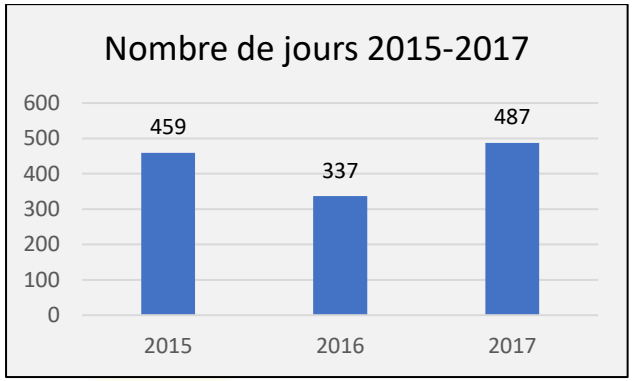
Ce service est facturé 210 euros de la journée s'il s'agit de remplacement et 250 euros la journée s'il s'agit d'accompagnement.

La réalisation de ces missions est assurée par deux agents du Centre de gestion à temps complet et de recrutements ponctuels.

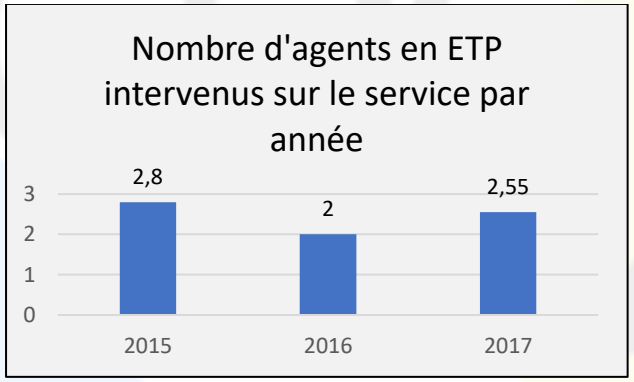
L'activité du service en 2017



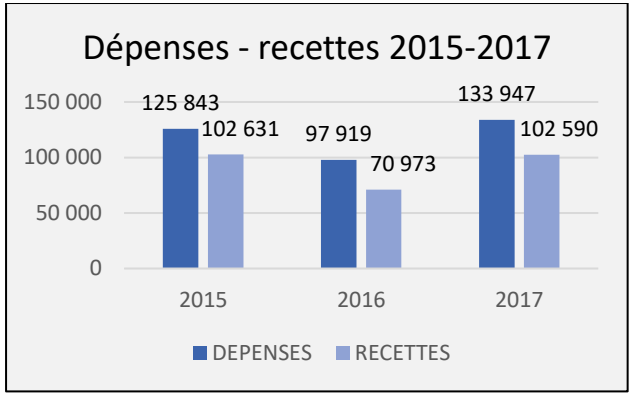
Comparaison 2015-2017



Cependant, toutes les demandes de remplacement n'ont pu être satisfaites.



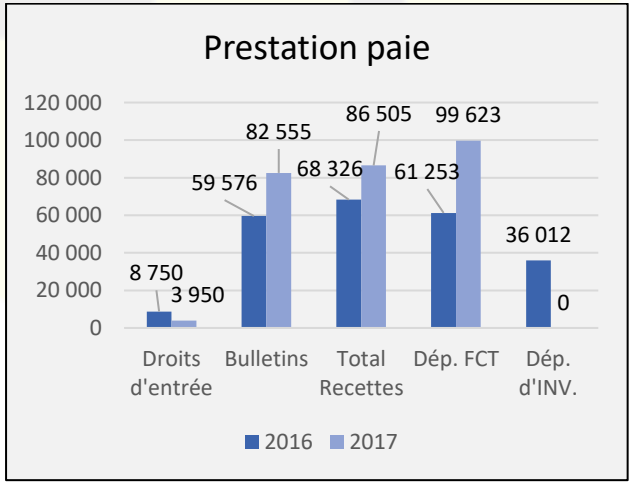
Les déplacements et par conséquent les frais y afférents sont importants. En septembre 2017, le Centre de gestion a acquis 2 véhicules pour les mettre à disposition des 2 agents permanents du service, soit une dépense d'investissement de 23 890 euros.



En 2017, le service est déficitaire de 31 357 euros en tenant compte de l'achat des véhicules, il ne l'est plus que de 7 467€ sans l'achat de ces deux véhicules. Un équilibre des comptes est attendu pour 2018.

IV) Prestation paie

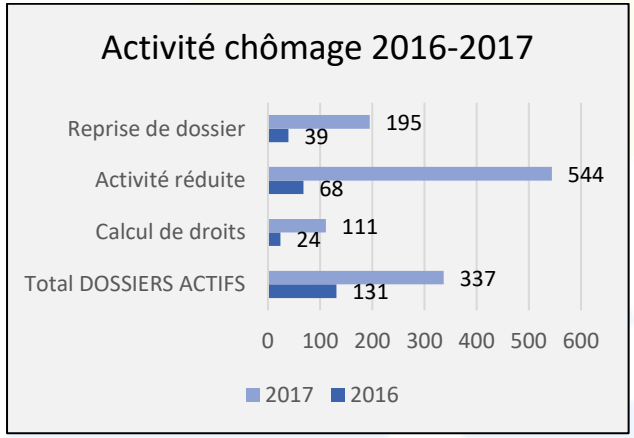
La prestation paie a été mise en place en 2016 pour 22 collectivités. Au 1er janvier 2017, 9 collectivités nouvelles ont adhéré au Service ce qui représente 6 047 bulletins de plus soit un total de 21 725 bulletins (1 810 en moyenne par mois).



Les dépenses de fonctionnement correspondent aux salaires chargés des agents du service, dont les effectifs ont été renforcés en fin d'année par un troisième poste.

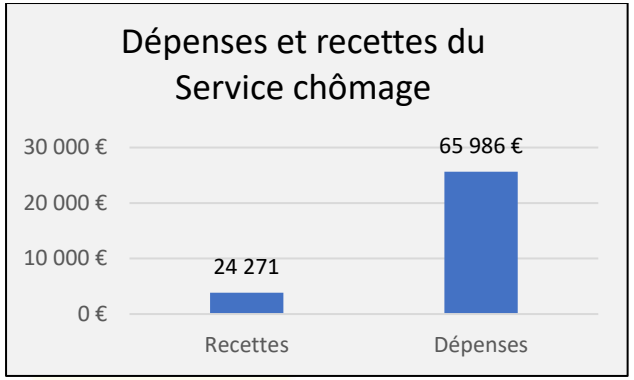
V) Prestation chômage

337 dossiers ont été traités en 2017 dont une majorité d'activité réduite.



L'activité de ce service s'est largement développée en 2017. La ville d'Orléans la métropole, l'ESAD et le Conseil départemental ont par ailleurs confié la gestion de leurs allocataires au Centre de gestion, pour un démarrage en 2018. L'année 2017 a été consacrée à la reprise des dossiers de ces nouveaux adhérents.

Le Centre de gestion a dû investir dans une extension du nombre de licences, permettant de gérer un nombre illimité de dossiers. Cette extension représente un investissement de 22 800 euros.



VI) Bilan social et Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)

Bilan social

Tous les 2 ans un rapport sur l'état de la collectivité (REC) doit être présenté au comité technique. Ce rapport, communément appelé « bilan social », expose les moyens budgétaires et humains de la collectivité.

En 2017 il n'y avait pas d'ouverture de campagne de collecte du « bilan social ».

RASSCT

Chaque année les CT/CHSCT des collectivités et établissements publics doivent délibérer sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT).

Pour les **collectivités et établissements publics dont le CT/CHSCT est placé auprès du CDG45**, un unique RASSCT est établi sur la base des informations reçues par les services du CDG45.

255 collectivités / EPCI ayant leur CT/CHSCT placé auprès du CDG45 ont été pris en compte
Soit **58% des collectivités/EPCI** concernés par cette obligation

Pour les **collectivités et établissements publics ayant leur propre CT/CHSCT**, le CDG45 leur met à disposition un outil et les assiste dans la réalisation de leur RASSCT.

38 collectivités / EPCI ayant leur propre CT/CHSCT ont été pris en compte
Soit **80,9% des collectivités/EPCI** concernés par cette obligation

Sur la base des RASSCT transmis, le CDG45 réalise une synthèse qu'il communique au Conseil Supérieur de la FPT.

INSTANCES CONSULTATIVES

I) Commissions administratives paritaires

Elles connaissent des questions d'ordre individuel et émettent notamment des avis sur les avancements d'échelon, de grade, les promotions internes, les révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels, les détachements et intégrations, les prorogations de stage et les non-titularisations en fin de stage.

En 2017, les CAP se sont réunis 5 fois : les 9 février, 28 mars, 13 juin, 26 septembre et 12 décembre.

La réforme des Parcours Professionnelles Carrières et Rémunérations, a instauré un cadencement unique d'avancement d'échelon pour l'ensemble des agents à compter du 1er janvier 2017. Les CAP n'ont donc plus été sollicitées pour ces questions.

	2015	2016	2017
Av grades	561	568	568
Cat A	12	17	17
Cat B	95	64	73
Car C	454	487	853

La forte augmentation des avancements de grades de catégorie C s'explique par la suppression de la règle des 1/3 pour l'accès au 2ème grade qui obligeait les collectivités à proposer au moins un agent ayant obtenu l'examen professionnel.

Par ailleurs, on constate une augmentation de :

> 48% des demandes d'intégration,
> 250% des demandes de non titularisation,
> 250 % des demandes de cumuls d'activité

et une baisse de :

> 40% des demandes de mutations internes ou changements d'affectation.
> 50 % des demandes de révisions de comptes rendus d'entretiens professionnels

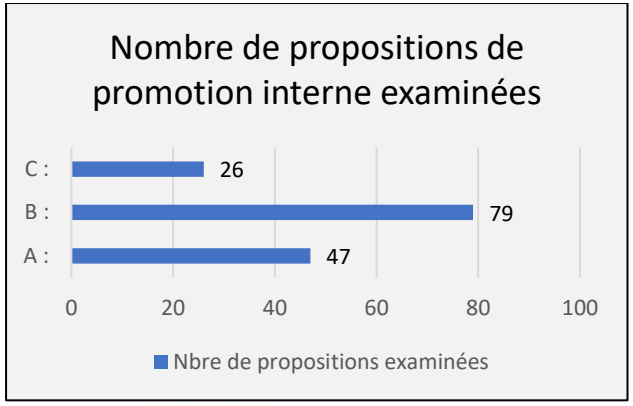
La promotion interne permet à un agent titulaire remplissant certaines conditions d'âge et d'ancienneté d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Le nombre de promotions est fonction du nombre de nominations intervenues auprès de l'ensemble des Collectivités affiliées au Centre de Gestion au cours de l'année précédente, auquel un quota est appliqué pour déterminer le nombre de postes affecté à la promotion interne. Il s'agit là d'un mode de recrutement car la promotion interne donne lieu à l'établissement de listes d'aptitude établies après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Pour l'année 2017, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 26 septembre 2017.

Les grades suivants ont été étudiés :

> Attaché
> Ingénieur
> Rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe
> Technicien
> Assistant de conservation du P&B
> Animateur
> Agent de maîtrise avec et sans examen

Le nombre de propositions examinées pour l'ensemble des cadres d'emplois s'établit comme suit

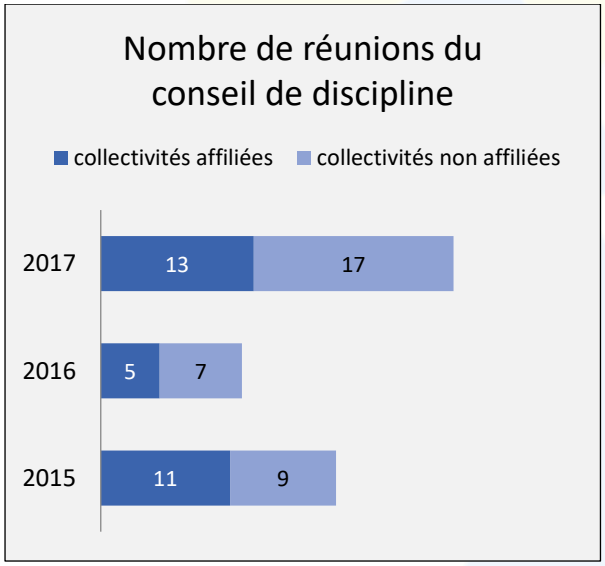


Grades	Nbre de postes	Nbre de propositions étudiées	Nbre de propositions rejetées
Attaché cat B	3	41	2
Attaché cat A	12	0	0
Ingénieur	1	11	3
Bibliothécaire	1	0	0
Prof. ens. artistique	5	0	0
Rédacteurs	6	35	5
Rédacteurs ppaux de 2ème cl	5	5	0
Technicien	2	38	1
Assistant de conservation du P&B	1	3	0
Animateur	4	4	0
Educateur APS	21	0	0
Agent de maîtrise	Pas de quotas	24	3
Agent de maîtrise par ex	51	6	1

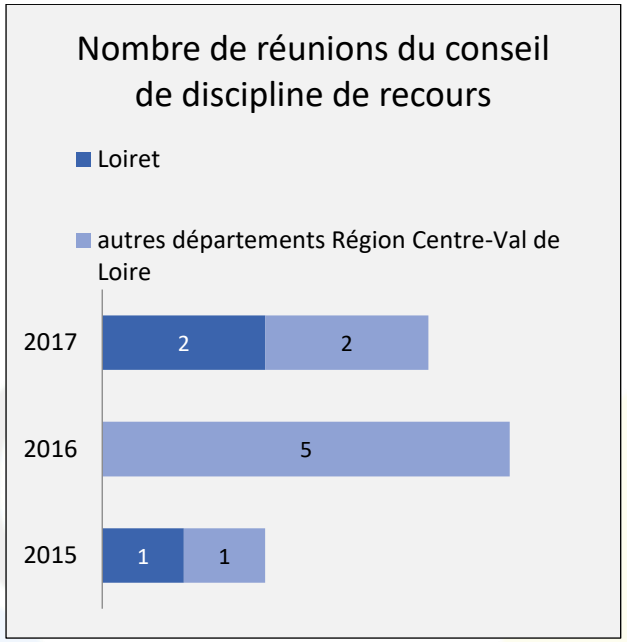
II) Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

Les conseils de discipline sont issus des Commissions Administratives Paritaires et sont saisis pour avis sur les propositions de sanctions disciplinaires formulées par les autorités territoriales.

Au cours de l'année 2017, les conseils de discipline de premier degré placés auprès du Centre de Gestion se sont réunis pour 13 dossiers. Par ailleurs, 17 réunions ont eu lieu pour les collectivités non affiliées.



Le Centre de Gestion étant situé au Département Chef-Lieu de Région, il lui incombe également d'assurer le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours Régional compétent pour examiner les recours formés par les fonctionnaires ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires des deuxième et troisième groupes, lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de premier degré, et dans tous les cas pour les sanctions du quatrième groupe. Le Conseil de Discipline de Recours s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2017 (2 fois pour des agents du Loiret et 2 fois pour des agents d'un autre département de la Région).



III) Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CT du Centre de Gestion est compétent pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents. Il traite les questions d'ordre général sur le fonctionnement et l'organisation des collectivités et émet un avis sur les modifications du tableau des effectifs, la mise en place ou la modification de règlements intérieurs, de régimes indemnitaires, de protocoles ARTT ou de règlement d'organisation du temps de travail ainsi que sur des thèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

En 2017, le CT/CHSCT s'est réuni 9 fois : les 16 janvier (CT uniquement), 9 février, 28 février (CT uniquement), 28 mars, 26 avril (CT uniquement), 13 juin, 26 septembre, 16 octobre (CT uniquement) et le 12 décembre.

Comité Technique

On constate une augmentation de :

> 200% des demandes de modification de l'organisation générale des services,
> 50% des demandes de modification d'organisation du temps de travail,
> 23% des demandes de mises en place ou modifications de régimes indemnitaires liée à l'entrée en vigueur du RIFSEEP, notamment pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise,

et une baisse de :

> 70% sur les demandes de mises en place de prestations d'actions sociales ou d'une protection sociale complémentaire,
> 35% des demandes de mises en place ou de modifications de règlements intérieurs,
> 25 % des demandes de transfert de personnel ou MAD.

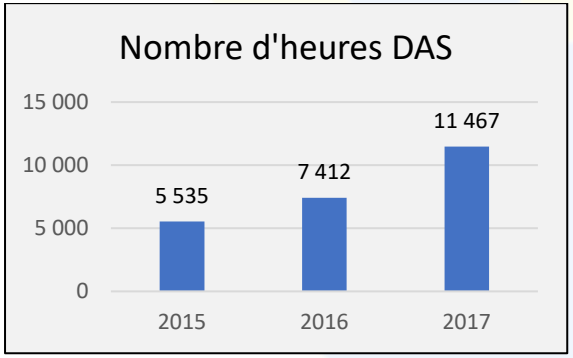
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

On constate une augmentation de la moitié des demandes d'avis sur la réalisation de documents uniques et/ou de plans d'actions. Par ailleurs, les membres du CHSCT ont effectué 2 visites de locaux et sont intervenus à 9 reprises suite au signalement d'un risque professionnel, d'une enquête d'accident de travail ou d'un droit de retrait.

A l'inverse, on constate une baisse de 25% des demandes d'avis sur un règlement intérieur en Hygiène et Sécurité.

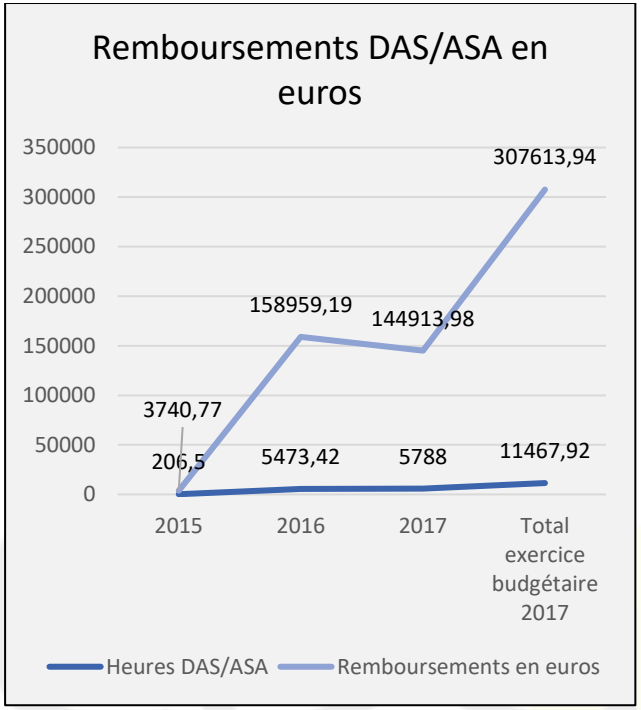
IV) Droit syndical

La consommation des décharges d'activité de service (DAS) et des autorisations d'absence (AA) est en hausse en 2017 par rapport à l'année 2016. A ce jour 11 467 heures ont fait l'objet d'une demande de remboursement contre 7 412 heures en 2016, soit une consommation en hausse de 54,7%.
Néanmoins, les chiffres de l'année 2017 devraient encore évoluer au cours de l'année 2018, les remboursements pour le dernier trimestre 2017 n'étant pas tous encore parvenus au centre de gestion.



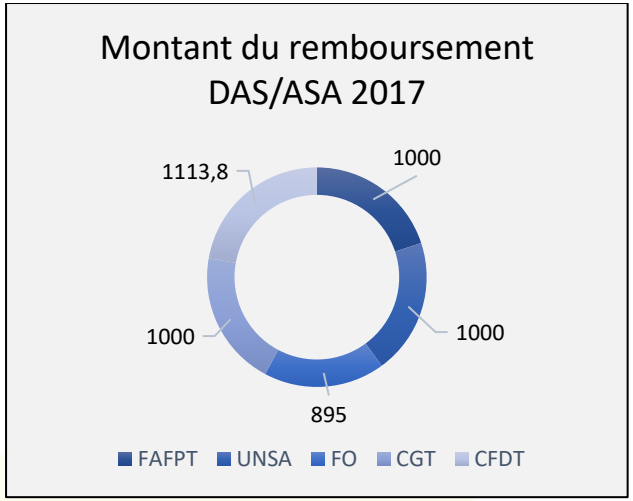
Le montant des remboursements des décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence mandatées pour l'année 2017 s'élève à 307 613,94 euros.

Une analyse plus fine des dépenses sur l'année 2017 met en avant que les heures remboursées correspondent à 3 années :



Dans le cadre du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical, le centre de gestion rembourse des frais d'affranchissement, de reprographie (propagande, affichage) et d'équipement, dans la limite de 1000 € par an et par organisation syndicale sur présentation de justificatifs.

En 2017, 5 008,88 € ont été versés aux organisations syndicales dont 1 000 € pour l'année 2016 (CFDT) avec la répartition suivante :



SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

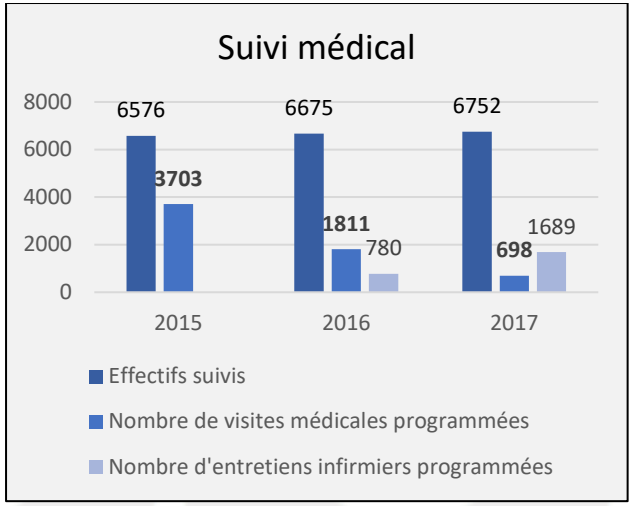
I) Médecine préventive

Le service de médecine préventive n'est ouvert qu'aux seules collectivités affiliées au Centre de Gestion.
Le service assure le suivi de 6752 agents pour 302 collectivités adhérentes.

La nouvelle organisation du service s'est mise progressivement en place au cours de l'année 2017 avec des médecins, pour un équivalent temps plein, deux infirmières et une secrétaire. Un second poste de médecin reste toujours à pourvoir.

10 locaux répartis sur le département sont affectés aux visites médicales et entretiens infirmiers (CDG45 à Orléans, Beaugency, Châlette sur Loing, Châteauneuf sur Loire, La Ferté Saint Aubin, Gien, Olivet, Pithiviers, Puiseaux, et Sully sur Loire) ; 9 locaux supplémentaires sont utilisés pour les seuls entretiens infirmiers (Beaune la Rolande, Bellegarde, Briare, Château-Renard, Ferrières en Gâtinais, Lorris, Neuville aux Bois, Ormes, Patay).
2387 visites médicales ou entretiens infirmiers ont été programmés : 2294 réalisés et 93 non effectués suite à une absence excusée ou non.

Les actions en milieu du travail se sont diversifiées avec des rencontres de responsables RH ou responsables prévention des collectivités, la participation à des CHSCT, des visites de locaux, des études de poste collectives ou individuelles, la réalisation d'une sensibilisation au travail sur écran et d'une sensibilisation aux gestes et postures et enfin la participation à un comité de pilotage pour une démarche « qualité de vie au travail – prévention des risques psychosociaux ».

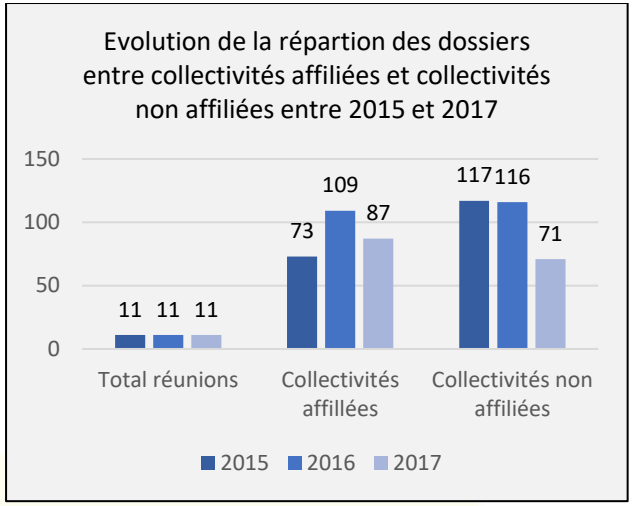


II) Commission de réforme

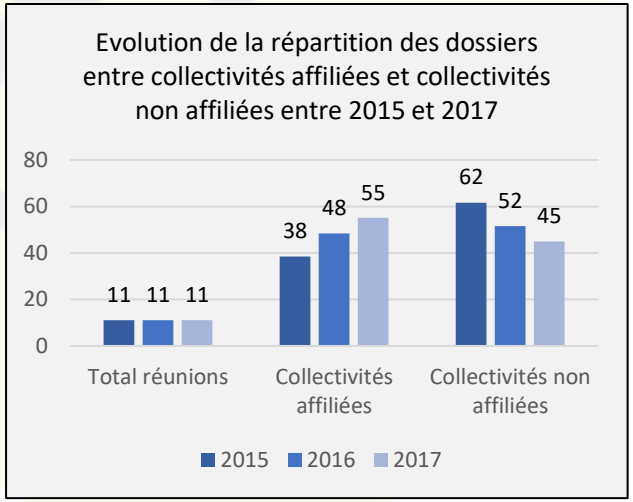
La commission de réforme s'est réunie 11 fois en 2017 et a examiné 158 dossiers. Si le nombre annuel de réunions reste identique, il faut cependant noter une diminution de 30% du nombre de dossiers examinés (158 en 2017 contre 225 en 2016) qui s'explique essentiellement par une augmentation du nombre de dossiers incomplets transmis par les collectivités.

Répartition selon l'affiliation de la collectivité

45% des dossiers examinés ont concerné les collectivités non affiliées et 55% les collectivités affiliées
Ainsi, on note qu'un renversement s'est opéré dans la répartition des dossiers par rapport à 2016.



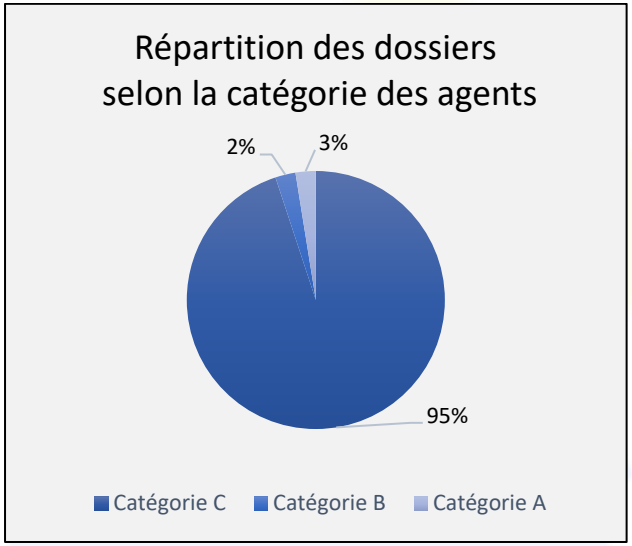
Par ailleurs, ces chiffres traduisent une baisse générale du nombre de dossiers examinés : -20% pour les collectivités affiliées (contre +49% en 2016) et -40% pour les collectivités non affiliées (contre -1% en 2016).



Répartition selon la catégorie

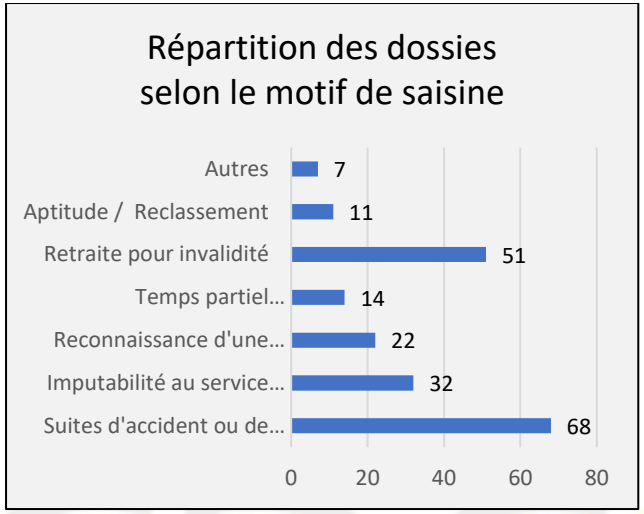
Avec un taux de 95%, la catégorie C reste, comme l'année précédente, la catégorie la plus concernée par

les cas de saisine de la commission de réforme, notamment en raison des missions des agents qui les exposent plus que les catégories B (3%) et les catégories A (2%).



Répartition selon le motif de saisine

Le principal motif de saisine (33%) concerne, comme en 2016, les suites d'un accident ou d'une maladie professionnelle (la fixation d'un taux IPP, la consolidation, la prise en charge des frais et soins…). Viennent ensuite les demandes d'imputabilité d'accidents (15%) et de maladies (11%). Les collectivités ont désormais moins souvent recours à la commission de réforme avant d'imputer ou non un accident ou une maladie professionnelle. Seuls les cas douteux (circonstances ou lien avec le travail) sont soumis à la commission de réforme. En revanche, elles continuent de solliciter son avis sur les suites à donner aux différents accidents et maladies professionnelles. Il est à noter enfin que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (205) est supérieur au nombre de dossiers présentés (158).

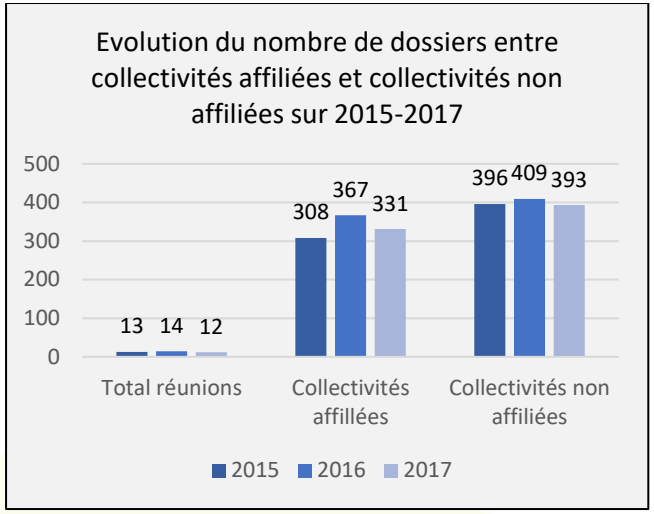


III) Comité médical

Le comité médical s'est réuni à 12 reprises au cours de l'année 2017 contre 14 en 2016.
Au total, 724 dossiers ont été examinés, soit une baisse de 7% par rapport à l'année 2016. Cette baisse s'explique d'une part, par l'absence de réunion l'été et de réunion complémentaire au cours de l'année ; d'autre part, par l'augmentation du nombre de dossiers incomplets transmis par les collectivités, qui ne peuvent être traités sans sollicitation auprès de l'agent de justificatifs médicaux complémentaires et/ou sans expertises médicales.

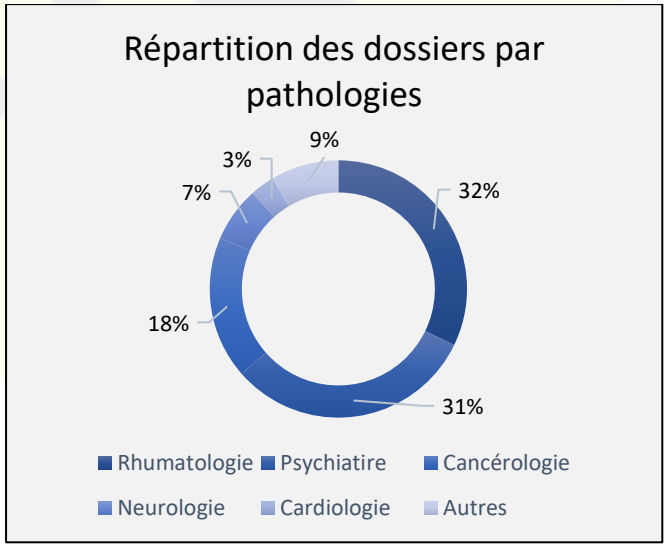
Répartition selon l'affiliation de la collectivité

46% des dossiers examinés ont concerné les collectivités affiliées et 54% les collectivités non affiliées. Ces chiffres restent stables bien qu'on note une légère baisse : 4% pour les collectivités affiliées et 10% pour les collectivités non affiliées par rapport à 2016.



Répartition selon la pathologie

Les principales pathologies au titre desquelles une saisine du comité médical a été effectuée au cours de l'année restent sensiblement identiques à l'année précédente : rhumatologie : 32% (+1%), psychiatrie : 31% (-3%) et cancérologie : 18% (-10%).



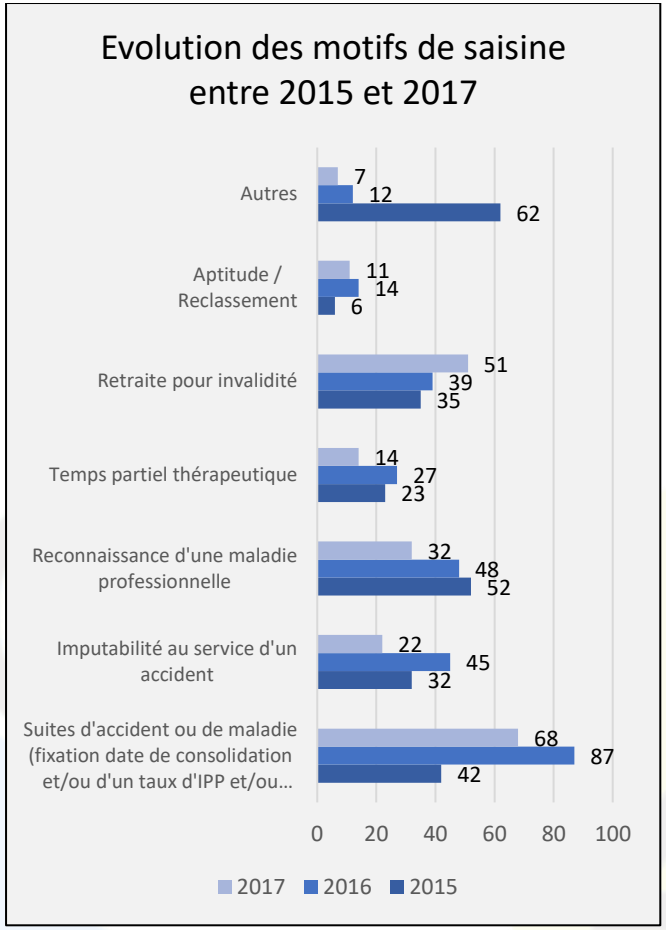
Répartition selon le motif de saisine

Les deux principaux motifs de saisine du comité médical restent l'octroi et le renouvellement d'un congé longue maladie (31.5%) puis, avec 16% chacun : l'octroi et le renouvellement d'un congé longue durée et l'octroi d'un temps partiel thérapeutique.

Contrairement à ce qui était attendu en application de la réforme du temps partiel thérapeutique en début d'année 2017, le nombre de saisine concernant ce motif reste encore important bien qu'il ait diminué de 39% par rapport à 2016. En effet, le comité médical continue à traiter les demandes de reprise à temps partiel thérapeutique lorsqu'elles sont consécutives à un congé longue maladie, longue durée ou grave maladie ou à l'issue d'un de congé maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs).

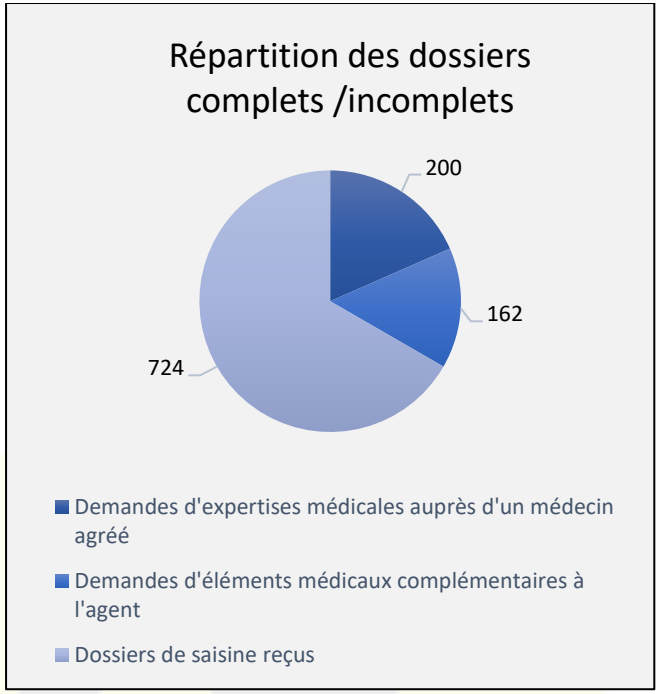
Viennent ensuite les demandes relatives à l'aptitude aux fonctions, le reclassement… (18%) puis les demandes de disponibilité d'office ou de congé sans traitement.

Il est à noter que certains dossiers étant présentés à plusieurs titres, le nombre de motifs de saisine (761) est supérieur au nombre de dossiers présentés (724).



Demande d'expertise et d'éléments médicaux complémentaires à l'agent

Le nombre de dossiers incomplets (+50%) transmis au secrétariat est en augmentation par rapport à 2016. Ainsi, sur les 724 dossiers reçus, 200 ont nécessité le recours à une expertise médicale et 162 ont nécessité une demande d'éléments complémentaires auprès de l'agent.

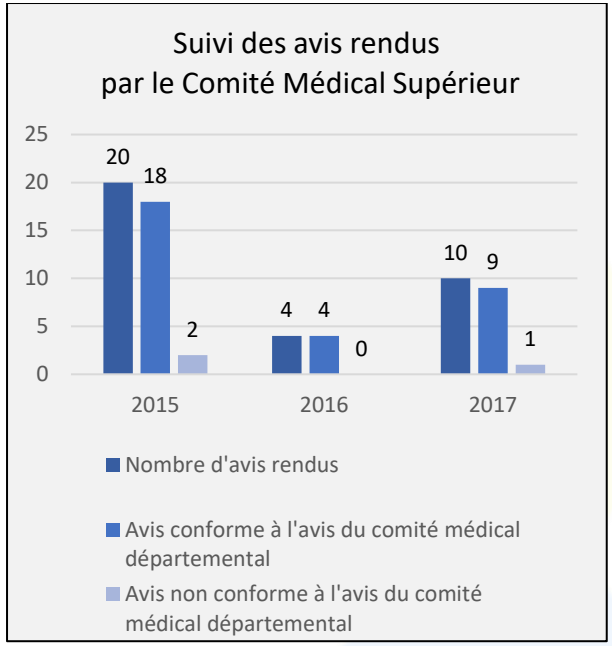


Avis rendus par le comité médical supérieur

Le Comité Médical Supérieur est l'instance de recours possible contre un avis du comité médical. Il peut être saisi à l'initiative de l'agent ou de la collectivité.

Le nombre d'avis rendus par cette instance reste faible en raison des délais d'instruction des demandes qui est de 9 mois en moyenne.

En 2017, sur les 10 avis rendus, 9 étaient conformes aux avis rendus par le comité médical départemental.



IV) Assistance et conseil en hygiène et sécurité

Informer et conseiller les autorités territoriales des règles en matière d'hygiène et de sécurité :

Création de fiches techniques
Création de modèles de documents
Communication des actualités réglementaires
Réponse à des questions techniques, méthodologiques ou réglementaires par mail ou téléphone
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous
Organisation de journée de prévention

5 fiches techniques /modèles de **documents** mis à jour ou créés

244 réponses apportées à des questions techniques, méthodologiques ou réglementaires par mail ou par téléphone

8 accompagnements personnalisés lors de rendez-vous

4 rencontres / échanges : 2 sur la problématique de l'Amiante en partenariat avec la CARSAT & 2 pour les collectivités / EPCI ayant leur CHSCT propre (outils d'aide à la mise en place et à l'animation des CHSCT)

1 soirée thématique sur la responsabilité pénale et civile de l'employeur en matière de santé sécurité au travail & sur l'évolution de la mission inspection du CDG45

Mettre en réseau les assistants / conseillers de prévention :

Suivi et communication de l'annuaire des agents de prévention
Communication de flash prévention
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous

127 collectivités / EPCI ont désigné au moins un assistant / conseiller de prévention

16 conseillers de prévention
137 assistants de prévention
ont été nommés

Accompagner les collectivités et EPCI dans la mise en place de leur document unique :

Mise à disposition de conseiller de prévention pour réaliser le document unique
Mise à disposition d'outils pour réaliser le document unique
Organisation de formation à la méthode du CDG45
Observations et conseils sur les documents uniques effectués par les collectivités

29 collectivités / EPCI ont réalisé leur document unique avec l'appui d'un conseiller de prévention du CDG45
[janvier 2017 à fin janvier 2018]

3 demi-journées de formation sur le document unique ont été organisées

Participer à des rencontres régionales ou nationales / Développer le réseau et les compétences des préventeurs :

Réseau des préventeurs de la Région Centre
Réseau des préventeurs du Grand Ouest
Commission handicap, santé, sécurité et conditions de travail de l'ANDCDG
Colloque Sofaxis Santé au Travail & CDG

Assister les membres du CT/CHSCT du Centre de Gestion dans leurs actions concernant l'hygiène et la sécurité :

Appui des membres du CT/CHSCT
Avis sur les documents soumis au CHSCT
Soutien méthodologique dans les enquêtes et visites
Réalisation du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)

FOCUS : BILAN PARTENARIAT FNP 2013-2017

De mars 2013 à mars 2017, le CDG45 avait conventionné avec le Fonds National de Prévention (FNP). Sous réserve de l'atteinte d'objectifs définis par le FNP, le CDG45 pouvait prétendre à une subvention.

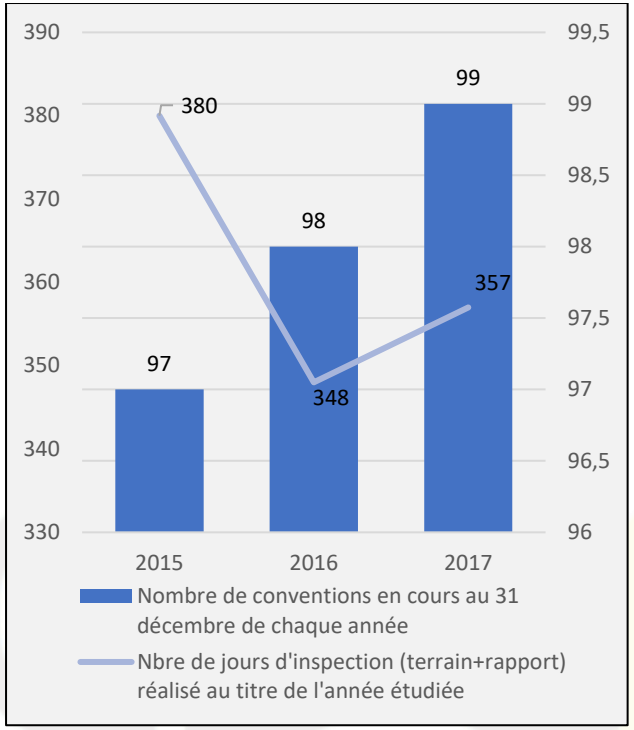
Le CDG45 est parvenu à atteindre 90 % des objectifs et a pu ainsi bénéficier d'une **subvention de 90 000€.**

Ce partenariat a permis de sensibiliser largement les collectivités et les EPCI sur leur obligation de réalisation de leur document unique. De 2013 à fin 2017, **196 collectivités/EPCI** ont réalisé leur document unique dont **114** grâce à la **prestation proposée par le CDG45**.

V) Mission inspection

Mettre à disposition des Chargés d'Inspection en santé sécurité au travail :

- Contrôle la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (inspection de sites)
- Analyse les situations et les organisations générales
- Rédaction de rapports d'inspection
- Diagnostic et proposition de mesures d'amélioration
- Information des autorités territoriales et aide à la compréhension des exigences réglementaires
- Participation au CHSCT



La mission inspection a été réalisée par 3 agents correspondant à 2,8 ETP.

En 2017, une importante réflexion a été menée sur l'évolution de la mission d'inspection en termes de modalités d'intervention, de forme et fond des rapports d'inspection et de facturation. Toutes les conventions ont été résiliées au 31 décembre 2017 pour proposer un nouveau dispositif au 1er janvier 2018.

VI) Handicap et maintien dans l'emploi

En 2014, le Centre de Gestion du Loiret a décidé de s'engager, en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), en signant une convention pour 3 ans. En 2017, le partenariat est renouvelé jusqu'en 2020.

La convention fixe un certain nombre d'objectifs dans les domaines de la communication, du recrutement, du conseil et de l'accompagnement des agents et des collectivités.

La communication

Communiquer auprès des collectivités sur le handicap, les actions à mener, les aides à solliciter : réalisation de plaquettes de communication, à destination des agents et à des employeurs, publication d'articles dans la lettre d'information du CDG, rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides.

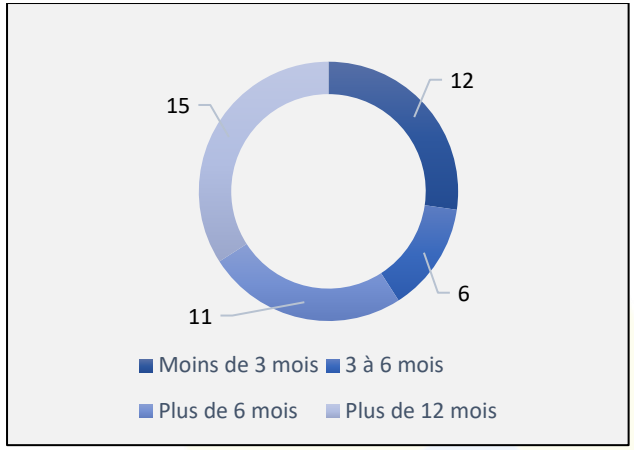
Animation de trois réunions d'information sur le sujet du maintien dans l'emploi et des acteurs à mobiliser (Comité médical, médecine préventive). Ces réunions ont réuni près de 100 personnes.

Le service maintien dans l'emploi a participé à quatre forums emplois dont un spécifiquement dédié aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Le recrutement

Le partenariat signé avec Cap Emploi depuis 2014 fonctionne bien et a été renouvelé lui aussi.

Un certain nombre de personnes ont ainsi pu intégrer les collectivités du département.



Le Centre de Gestion accompagne aussi les collectivités dans l'intégration d'apprentis en situation de handicap. Des aides sont mobilisables, pour l'apprenti et pour la collectivité. Il existe aussi des aides à la pérennisation des contrats aidés pour des agents en situation de handicap.

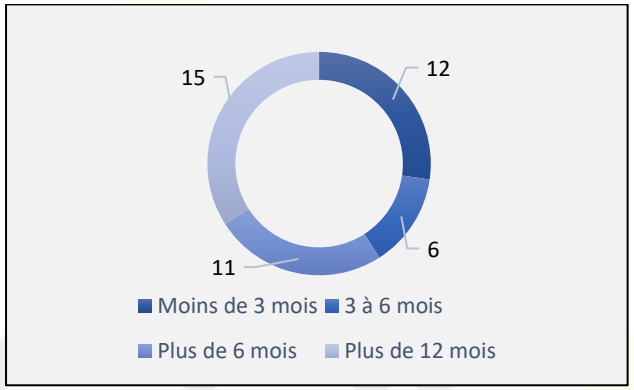
Le conseil et l'accompagnement

Intervention en conseil auprès des collectivités, par téléphone ou directement en entretien afin de les accompagner dans des actions de maintien dans l'emploi.

Les sujets abordés sont divers : les aides du FIPHFP, l'apprentissage, le recrutement d'un travailleur handicapé, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi suite à des arrêts longue durée ou encore la passation de tests d'aptitude.

16 agents ont été suivis régulièrement cette année et plus d'une dizaine a été conseillée ponctuellement.
5 agents ont été rencontrés en entretien afin de travailler sur un nouveau projet professionnel dans le cadre d 'un reclassement.

LE CDG a accompagné 8 agents dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) : envoi du dossier, informations sur les pièces à fournir, aide au remplissage, suivi de la demande.



Le développement d'un réseau

Le correspondant handicap du CDG continue de participer activement au dispositif Handipacte qui réunit les acteurs du handicap des trois fonctions publiques en Région Centre Val de Loire. Ce réseau a pour vocation à créer des liens entre les fonctions publiques et favoriser l'échange des bonnes pratiques. C'est aussi l'occasion de participer à des rencontres thématiques, avec des intervenants externes.

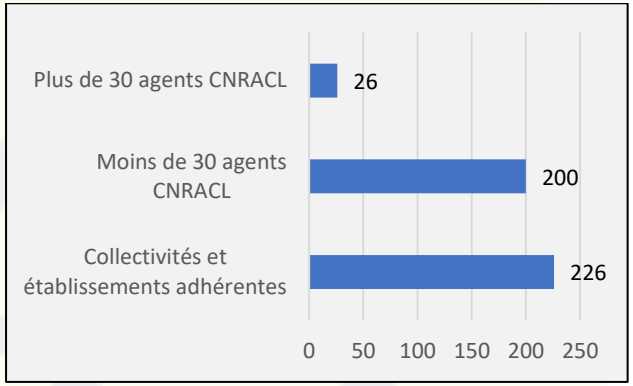
Un groupe d'échanges de pratiques entre les différents correspondants handicap des CDG de la Région Centre s'est mis en place. L'objectif est de pouvoir échanger autour de thématiques communes et de partager les outils.

VII) Contrat d'assurance groupe

Le contrat groupe d'assurances statutaires

Afin de garantir les collectivités contre les risques financiers statutaires qu'ils assurent en cas de maladie, d'accident du travail, de maternité et de décès de leurs agents titulaires et contractuels, le centre de gestion a souscrit un contrat-groupe d'assurances.

Suite aux fusions ou absorptions de collectivités intervenues au 1/1/2017, le contrat groupe d'assurances statutaires conclu avec le courtier SOFAXIS et l'assureur AXA a sensiblement évolué : - 2 collectivités de plus de 30 agents CNRACL et + 4 collectivités de moins de 30 agents CNRACL.



La convention de participation à la protection sociale complémentaire des agents

Le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 permet aux employeurs publics de participer financièrement à la couverture santé et ou prévoyance de leurs agents, dans le cadre de contrats labellisés ou par l'intermédiaire d'une convention de participation.

Le CDG45 s'est engagé dans la mise en place d'une convention de participation sur le risque prévoyance et santé pour les collectivités lui ayant donné mandat.

La **Prévoyance** est couverte par la **MNT** jusqu'au 31/12/2019 :

57 collectivités ont participé aux 4 réunions d'information des 13/14 novembre 2017 organisées en partenariat CDG45/MNT pour présenter la fin du partenariat MNT/Mutame au 31/12/2017.

La MNT avait délégué à MUTAME Val de France une partie de la gestion des garanties du contrat :

> l'envoi des appels de cotisations, leur encaissement et leur recouvrement
> le suivi administratif de la souscription et des affiliations
> les relations avec les souscripteurs.

La MNT en revanche assurait la gestion des prestations prévoyance postérieure à la déclaration d'un sinistre.

Ce partenariat entre la MNT et Mutame Val de France a pris fin au 31 décembre 2017 avec reprise par la MNT de l'intégralité des missions qu'elle avait déléguées à Mutame.

Concernant le nombre d'agents et de collectivités adhérentes, ci-dessous les données arrêtées au 31/12/17.

> Nombre d'adhérents : 2 248
> Nombre de collectivités adhérentes : 197

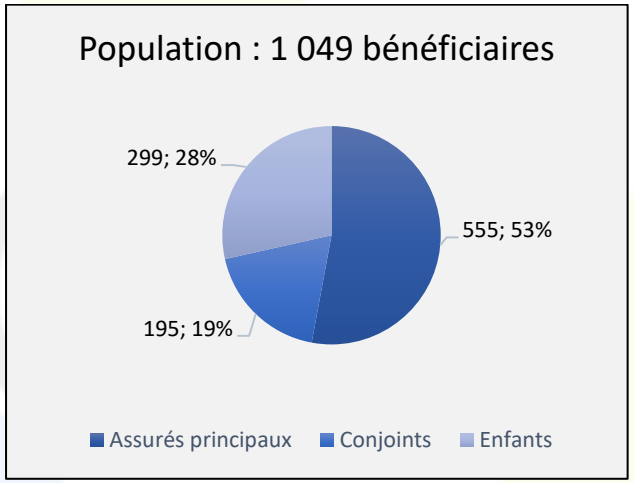
L'incidence des fusions/regroupements de communes concerne 8 collectivités :

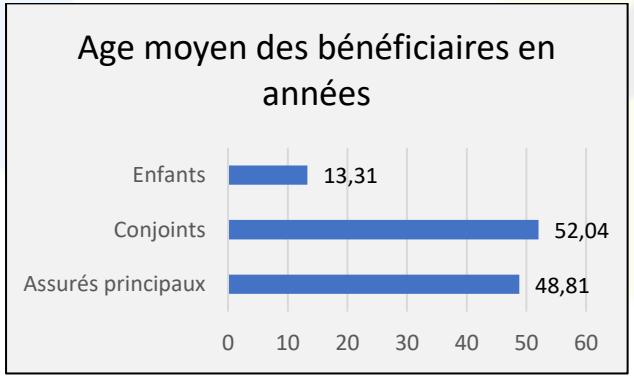
> CDC Canaux et Forêts en Gâtinais
> CDC du Pithiverais
> CDC des Terres Val de Loire
> CDC Pithiverais-Gâtinais
> CDC Cléry, Betz et Ouanne
> CDC Val de Sully
> CN Bray saint Aignan
> CN Le Malesherbois

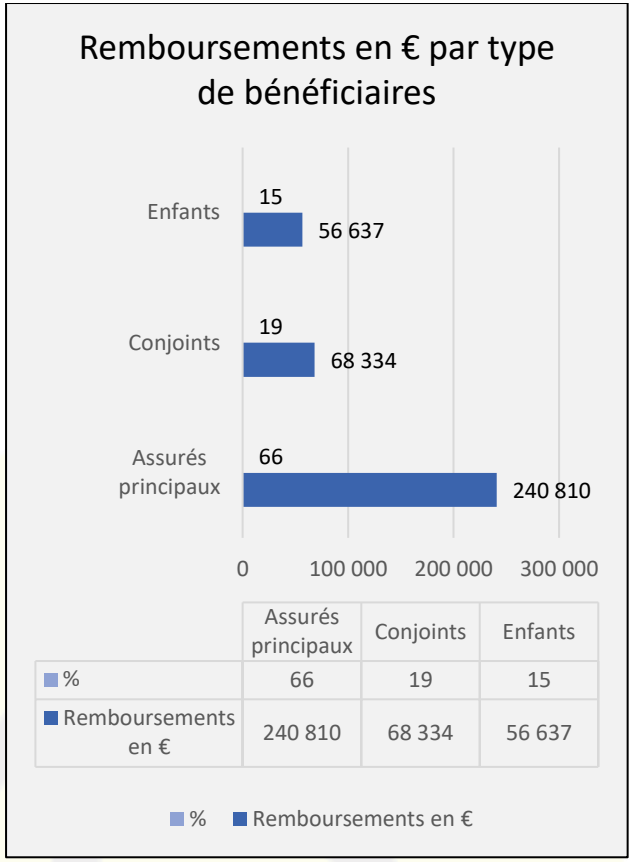
Les taux de cotisation et les garanties sont maintenus à l'identique pour 2018.

La **Santé** est couverte par la **Mutuelle Générale** :

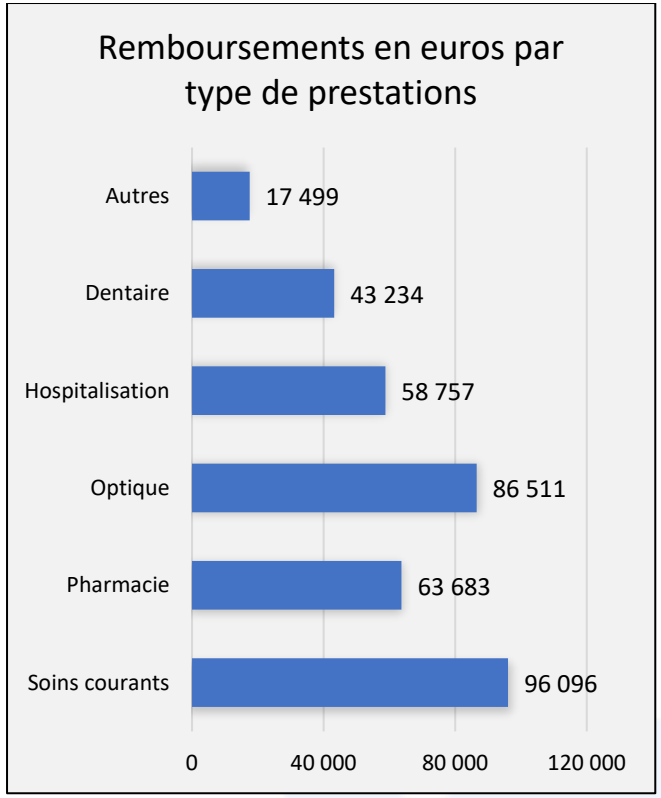
> Nombre de collectivités ayant adhéré à la convention de participation santé : 117
> Statistiques au 31/12/2017 pour les 555 agents assurés :





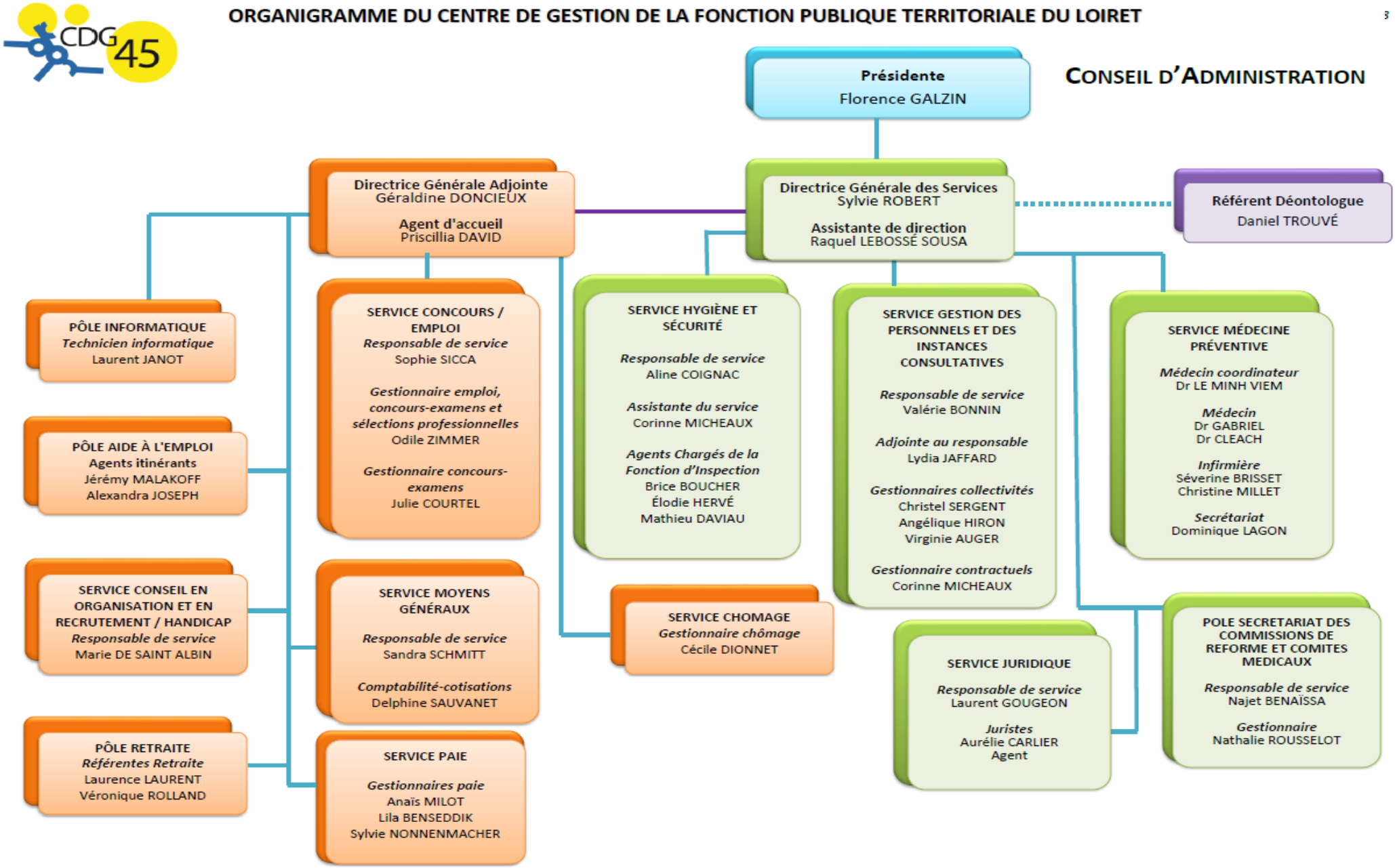


	Assurés principaux	Conjoints	Enfants
%	66	19	15
Remboursements en €	240 810	68 334	56 637


Remboursements en euros par type de prestations
Autres
17 499
Dentaire
43 234
Hospitalisation
58 757
Optique
86 511
Pharmacie
63 683
Soins courants
96 096
0
40 000
80 000
120 000

RESSOURCES INTERNES

I) Présentation des services



I) Ressources humaines

Action sociale : les agents du CDG45 bénéficient de l'adhésion au CNAS.

Protection sociale : les agents peuvent adhérer à une complémentaire santé et/ou prévoyance. Le CDG45 participe à hauteur de 5 euros par agent pour la Santé et pour 10 euros pour la prévoyance. Plus de 90% des agents ont adhéré à la prévoyance qui garantit en cas de passage à demi-traitement, suite à une maladie, le remboursement du salaire net à hauteur de 90%.

Formation : 21 agents ont pu bénéficier de formation auprès du CNFPT en 2017.

70 % des agents ont suivis une formation gestion électronique des documents (GED).

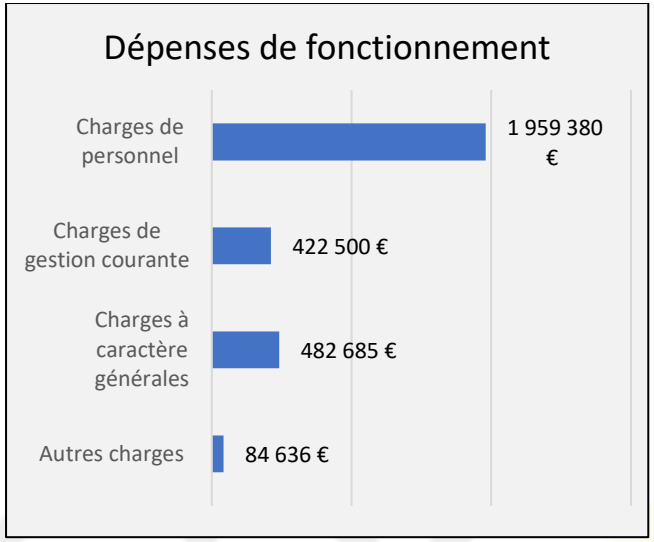
Avancement de grade : 5 agents ont bénéficié d'avancement au grade supérieur.

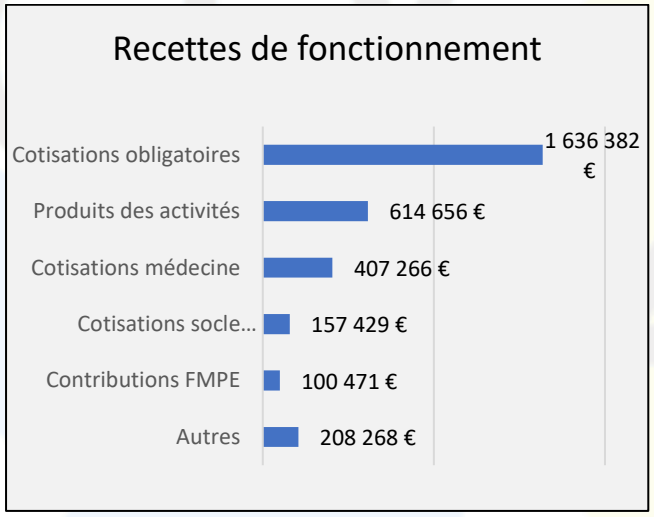
II) Budget et comptabilité

Le service des moyens généraux composé de deux agents est en charge des opérations comptables de l'établissement. Il assure l'engagement et la vérification des factures et émet les titres de recettes générées par l'accomplissement des missions facultatives. Enfin, le service veille au recouvrement des cotisations au Centre de Gestion, principales ressources financières.

L'exécution budgétaire

Avec en fonctionnement : 2 949 201 € en dépenses et 3 124 472 € en recettes





Avec en investissement : 426 978 € de dépenses et 446 690 € en recettes

Les dépenses sont consacrées au remboursement du capital de l'emprunt, à l'acquisition de logiciels et licences, à l'acquisition de matériel de transport (3 véhicules) et de matériel informatique.

Les recettes sont composées du FCTVA, des amortissements des immobilisations et de l'excédent de fonctionnement capitalisé (356 872,32 €).

La dématérialisation comptable

La dématérialisation de la chaine comptable initiée en 2016 s'est poursuivie en 2017, avec notamment l'intégration des factures et la dématérialisation des avis des sommes à payer via la plateforme CHORUS PRO.

Les cotisations au CDG45 et le socle commun

Les cotisations versées par les collectivités et établissements publics affiliés sont une part déterminante des recettes du Centre de Gestion. Ces versements sont gérés par le service des moyens généraux par le rapprochement des encaissements du comptable (P503) et des déclarations des collectivités et établissements (bordereau de cotisation).

Les taux votés par le Conseil d'Administration pour 2017 n'ont pas augmenté (en % de la masse salariale) :

> Cotisations obligatoires : 0,7%
> Cotisations additionnelles : 0,22%
> Cotisations socle commun : 0,07%
> Cotisations médecine préventive : 0,33%

III) Achats

Le service des moyens généraux est en charge des achats du Centre de Gestion, il a recours majoritairement à des marchés à procédure adaptée. La rédaction des pièces de la consultation et l'analyse des offres sont assurées par ce service. En outre, une partie des achats notamment en fournitures courantes est opérée auprès de l'UGAP. Par ailleurs, l'établissement a fait le choix d'adhérer à la centrale d'achat Approlys.

Les marchés 2017

Objet MAPA	Montant € HT/an
Contrat maintenance des installations électriques du CDG45	1 923,66 €
Maintenance des installations et des matériels de génie climatique	1 465,14 €
Vérifications périodiques installations de détection incendie/extincteurs	555,71 €
Vérifications périodiques des appareils électriques mobiles/semi-mobiles/installations électriques fixes/blocs autonomes d'éclairage sécurité/d'ambiance	440,00 €
Total	4 384,51 €

Achats par l'intermédiaire de l'UGAP

Le Centre de Gestion privilégie l'UGAP pour ses fournitures depuis le 1er janvier 2015, en effet, les faibles quantités commandées ne permettent pas à l'établissement de bénéficier seul de tarif avantageux.

En outre, l'adhésion du Centre de Gestion à la centrale d'achat Approlys lui permet de bénéficier d'une réduction supplémentaire.

Objet achat UGAP	Montant € TTC
Gestion électronique des documents : acquisition d'un logiciel, installation et formation	42 415,82 €
Acquisition : 2 véhicules pour agents du service de remplacement (dont frais administratifs et taxes)	24 116,22 €
Acquisition : 1 véhicule de service (dont frais administratifs et taxes)	12 805,37 €
Fournitures de bureau	6 936,84 €
Frais de remise en état véhicules et maintenance véhicules de service	1 551,50 €
Total	87 825,75 €

Adhésion Approlys

Depuis 2014, le Centre de Gestion est adhérent à la centrale d'achat Approlys. Cette adhésion a permis notamment de respecter la nouvelle réglementation en matière de tarifs d'électricité.

Ainsi, l'établissement a pris part au marché de Fourniture d'électricité lancé par la centrale d'achat dont le contrat, valable jusqu'au 31/12/18, a été attribué à ENGIE.

IV) Communication

Contrat groupe d'assurance statutaire

Les 15 et 16 juin 2017, deux réunions ont été organisées par le Centre de Gestion avec la collaboration de SOFAXIS sur les cyber risques et la PRÉFON. Un peu moins de 50 collectivités ont participé à cet évènement.

Assemblée générale de l'AML

Chaque année, le CDG45 est présent en qualité de partenaire à l'Assemblée Générale de l'Association des Maires du Loiret. Cette manifestation lui permet de rencontrer et d'changer avec de nombreux élus sur les problématiques de gestion des ressources Hum aines.

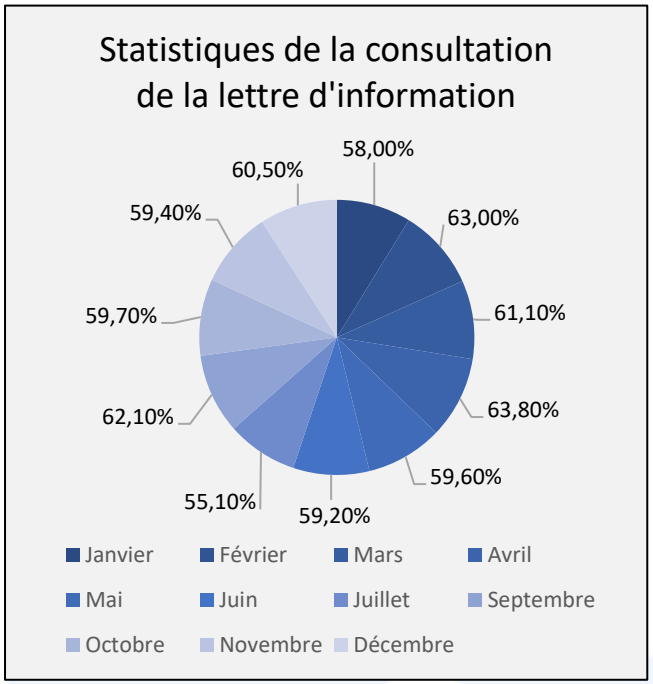
Salons de l'emploi

Salon 2000 emplois-2000 sourires à Orléans
Rendez-vous pour l'emploi par la Métropole d'Orléans
Forum emploi par la mairie de La Ferté Saint Aubin
Salon de l'emploi de la mairie d'Ormes

Lettre d'information

Le CDG45 procède à l'envoi périodique d'une « Lettre d'information ». Celle-ci permet d'informer les collectivités sur les changements en matière de réglementation, sur des évènements ou enquêtes organisées.

Durant l'année 2017, 11 lettres d'information ont été publiées.

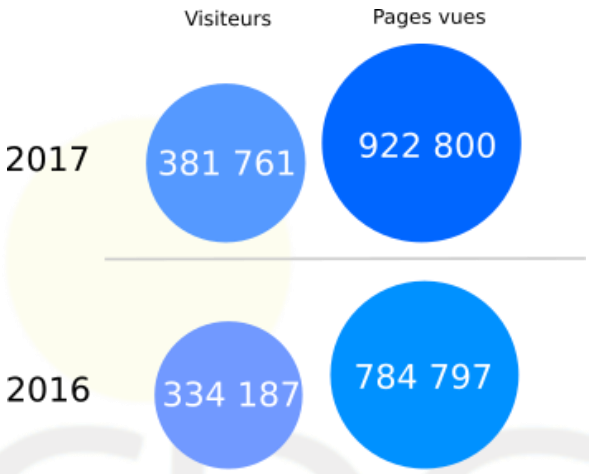


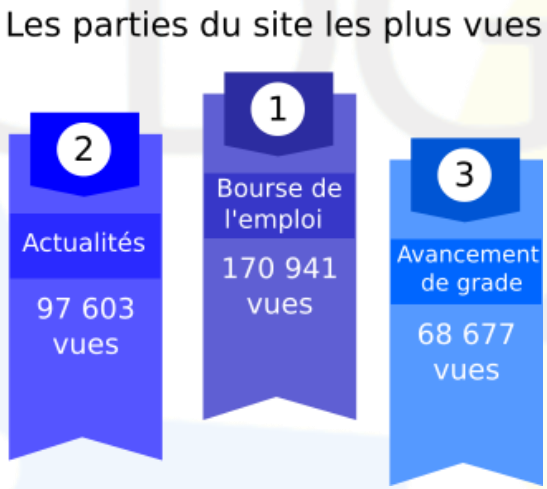
Si on constate qu'entre **58%** et **63%** des personnes destinataires de la lettre d'information ouvrent celle-ci, seulement **9%** à **28%** des personnes vont consulter l'intégralité des articles à l'aide des liens. La difficulté principale est de garder à jour la base de données d'adresses emails des correspondants dans les collectivités.

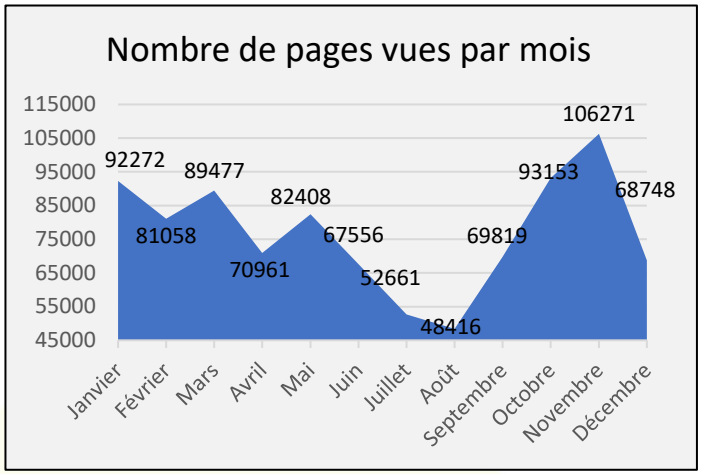
Site internet

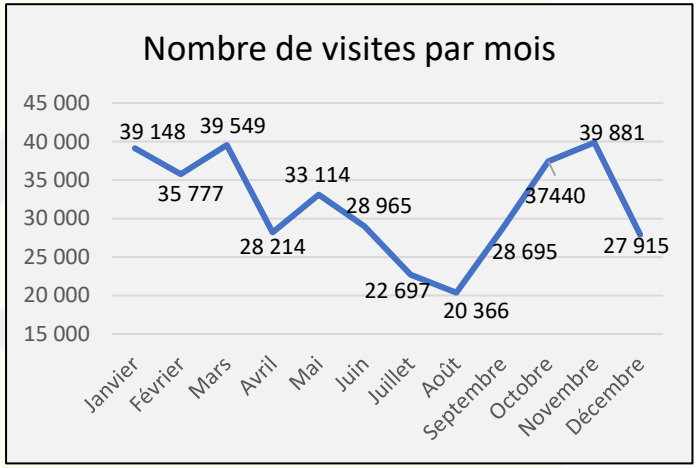
Le site internet du CDG45 est l'organe de communication principal du CDG45. Celui-ci permet aux collectivités de pouvoir accéder aux dernières actualités réglementaires, à la bourse de l'emploi, aux différentes procédures CAP et CT, aux concours organisés, à des modèles de documents, …

Le site du CDG45 sur l'année 2017 c'est :









V) Documentation

Le service juridique a poursuivi la réorganisation de ses abonnements entamée en 2016. Le service a résilié les abonnements aux codes en format papier (sauf ceux afférents aux marchés publics et au droit du travail) et les abonnements à des revues juridiques généralistes. Le

service a privilégié l'accès à des revues à dominante professionnelle.

Enfin, le service promeut la dématérialisation de ses abonnements ce qui facilite le partage de leur contenu et la diffusion des informations juridiques avec les autres services du Centre de gestion.

Le service juridique dispose désormais des abonnements suivants : AJDA, AJCT, AJFP, la gazette des communes, la lettre du cadre territorial, le journal des Maires, le courrier des maires, Horizons publics, les cahiers juridiques et Repères.